

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya keadaan zaman, tuntutan terhadap keterampilan maupun kemampuan sumber daya semakin meningkat, termasuk tuntutan keterampilan di lingkungan perguruan tinggi. Kehidupan zaman ini memerlukan banyak keterampilan yang harus dimiliki, dan diharapkan lembaga pendidikan mampu mempersiapkan mahasiswa dalam penguasaan berbagai kemampuan tersebut supaya menjadi individu yang sukses (Audrina Saputri et al., 2024). Terdapat 4 strategi dalam peningkatan *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa, di antaranya : (1) integrasi pada pendidikan, (2) pemberdayaan tenaga pendidik, (3) optimalisasi kegiatan kemahasiswaan, (4) serta kemampuan kolaborasi dengan mitra kerja. (Asih et al., 2021).

Salah satu yang menjadi strategi dalam peningkatan keterampilan mahasiswa adalah dengan optimalisasi kegiatan mahasiswa dalam keikutsertaan pada berbagai organisasi di lingkungan perguruan tinggi. Kegiatan berorganisasi memiliki tujuan untuk melatih mahasiswa dalam pemecahan berbagai permasalahan, siap dalam bermasyarakat, serta mendapatkan ilmu yang belum didapatkan dalam perkuliahan (Riono, 2020)

Organisasi mahasiswa adalah suatu tempat berkembangnya kegiatan mahasiswa di perguruan tinggi yang mencakup kegiatan mengembangkan nalar, ilmu, minat, bakat dan hobi para mahasiswa (Asih et al., 2021). Tujuan daripada organisasi mahasiswa yaitu untuk mengembangkan mahasiswa supaya memiliki wawasan dan integritas personalitas yang cukup tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan tinggi sehingga mahasiswa diharapkan bisa memiliki penguasaan keilmuan, penguasaan mengenai profesi, dan meningkatkan kemampuan berkolaborasi, serta menciptakan jiwa persatuan dan kesatuan (Hanggardewa, 2018)

Kegiatan organisasi di lingkungan perguruan tinggi disebut dengan istilah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) (Anggraini & Kustijana, 2015). UKM merupakan wadah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan ekstrakurikuler di perguruan tinggi yang meliputi pembinaan keimanan serta ketaqwaan, nalar dan intelektual, kesejahteraan mahasiswa, serta minat serta bakat. (Heriyanti & Zayanti, 2020)

Paduan Suara Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung (PSM UIN SGD) adalah UKM yang berfokus pada pembinaan, pengembangan, serta aktualisasi minat dan bakat mahasiswa UIN SGD Bandung di bidang kepaduan suara dan seni musik. (AD ART PSM UIN SGD). Organisasi ini memiliki budaya tersendiri baik itu dari segi pengambilan keputusan, rapat kerja, mekanisme kerja, hubungan kerja, sistem administrasi, sistem perbendaharaan, budaya disiplin, budaya komunikasi, budaya koordinasi, kontribusi, pengawasan kerja, peringatan kerja, dan lain-lain, dimana budaya ini disepakati dan dibukukan dalam bentuk pola kebijakan keorganisasian.

Pada pelaksanaannya, tidak sedikit anggota yang melenceng dari budaya ataupun pola yang telah dianut tersebut, ataupun sebagian yang lain merasa bahwa budaya tersebut sudah tidak lagi relevan dengan keadaan sekarang ini, namun mereka tidak dapat mengubahnya dengan mudah. Seperti contoh adanya mekanisme pembentukan kepanitiaan kerja yang ditentukan secara sepihak oleh Badan Pengurus Harian tanpa kesanggupan anggota, budaya koordinasi dengan alumni yang seringkali bertabrakan dengan anggota aktif, kontribusi anggota yang minim, budaya disiplin waktu yang tidak berjalan dengan baik, serta sistem perbendaharaan yang kontradiktif dengan pandangan anggota organisasi.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan oleh dengan pembagian kuesioner terbuka kepada 43 pengurus UKM PSM UIN SGD Bandung yang berisi 9 pertanyaan mengenai motivasi, tujuan, kendala, dan komitmennya. Rekap jawaban yang terkumpul kemudian dianalisis dan hasil dari analisis menunjukkan bahwa 69,8% responden (30 orang) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen berorganisasi, dan menjadi kendala atas komitmen mereka di organisasi tersebut. Responden yang lain melalui pertanyaan terbuka mengatakan bahwa kendala mereka dalam berkomitmen terhadap organisasi di antaranya karena alur organisasi yang mulai tidak terarah, pola pelaksanaan program kerja, iklim organisasi, ataupun lingkungan organisasi. Dan berdasarkan hasil wawancara dengan 4 pimpinan PSM pada bulan Maret 2023, mereka menyatakan bahwa budaya tersebut mengental dari tahun ke tahun dan para anggota merasa sulit untuk mengubah beberapa budayanya, namun di sisi lain mereka merasa bahwa kesusahan inilah yang membuat para anggota merasa terkikis komitmennya.

Berdasarkan fenomena tersebut, bias disimpulkan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan komitmen organisasi para anggotanya. Komitmen anggota dalam organisasi sangat penting karena komitmen anggota dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap sikap dan perilaku anggota dalam tercapainya tujuan organisasi. (Handari Wahyuningsih et al., 2019) Komitmen anggota yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja atau berkurangnya loyalitas anggota (Oleh & Usman, 2018) Komitmen ini menjadi bagian penting bagi organisasi demi mencegah perilaku penghindaran tanggung jawab dari anggota, sampai yang berkelanjutan dan hasil akhir dari perilaku ini adalah keluar organisasi (Adnan & Prihatsanti, 2017)

Komitmen organisasi adalah sebuah kemauan yang terwujud secara tinggi sebagai bagian dari organisasi yang diikuti, dan memperlihatkan kinerja yang keras sesuai dengan kemauan dan *goals* dari organisasi (Allen & Meyer, 1990), Allen & Meyer juga mengungkapkan ada 3 dimensi pada *organizational commitment*, meliputi komitmen afektif (*affective commitment*), berkelanjutan (*continuance commitment*), serta komitmen normatif (*normative commitment*). (Allen & Meyer, 1990)

Budaya organisasi adalah seperangkat pedoman yang mendasai kepercayaan serta prinsip yang ada pada organisasi juga memengaruhi anggota tentang bagaimana caranya mereka mengolah pikiran, mengolah perasaan, dan berinteraksi baik itu dengan sesama anggota organisasi maupun dengan pihak eksternal organisasi. (Denison, 1996)

Modal psikologi merupakan positifnya suatu keadaan psikis dalam diri seseorang. Sejalan bersama definisi tersebut, ada empat aspek yang terkandung pada *Psychological Capital* yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), serta resiliensi (*resiliency*). *Psychological Capital* juga dapat diartikan engan: pengembangan karakter psikologis positif seorang individu (Luthans & Youssef-Morgan, 2017)

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Hanggardewa, 2018), ada keterkaitan signifikan positif dari komitmen organisasi dengan budaya organisasi mahasiswa yang terlibat pada organisasi di lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Penelitian tersebut memperlihatkan apabila budaya organisasi suatu individu kuat, maka komitmen organisasi mereka juga ikut kuat. Hasil yang selanjutnyah apabila ubungan kedua variabel tersebut kuat, maka akan dapat menjadi salah satu usaha pengembangan karakter mahasiswa.

Namun, dalam studi lainnya yang dilakukan oleh (Audrina Saputri et al., 2024), memberikan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berangkat dari studi sebelumnya yang terdapat inkonsistensi pada hasil penelitiannya, maka peneliti tergerak untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi pada mahasiswa UKM PSM UIN SGD Bandung apabila di antara kedua variabel tersebut diberikan variabel perantara, yaitu *Psychological Capital*. Dan hal inilah yang kemudian menjadi perbedaan penelitian antara penelitian ini dengan *output* yang diteliti sebelumnya. Peneliti melakukan pembaharuan dengan memberikan variabel perantara.

Rumusan Masalah

Berangkat dari fenomena pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Psychological Capital*
2. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Berorganisasi?
3. Apakah *Psychological Capital* memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *psychological capital*
2. Mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen berorganisasi
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi dengan *psychological capital* sebagai variabel mediator

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoretis

Secara teoritik, penelitian ini harapannya mampu menyumbang riset atau penelitian terbaru untuk perkembangan kepsikologian terkhusus di bidang industri dan

organisasi, dan khususnya lagi di organisasi kemahasiswaan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi *psychological capital*.

Kegunaan Praktis

Secara praktis, harapan peneliti, hasil penelitian dapat dijadikan referensi yang kuat bagi keberlangsungan organisasi PSM UIN Sunan Gunung Djati Bandung ke depannya. Melalui penguatan kurikulum kaderisasi yang melibatkan unsur-unsur dari *variabel intervening* yang dalam hal ini yaitu *Psychological Capital* sehingga, dampaknya akan berpengaruh terhadap anggota yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi

