

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok. Organisasi dipahami sebagai sebuah kesatuan sosial (*social entity*) yang terdiri dari individu dan kelompok yang berinteraksi. Hakikat sebagai kesatuan sosial inilah yang menempatkan perilaku manusia dan dinamika hubungan di dalamnya sebagai fokus utama dalam studi organisasi (Sugiyanto, 2016). Hakikat sebagai kesatuan sosial inilah yang menempatkan perilaku manusia, dinamika kelompok, serta kualitas hubungan antaranggota sebagai fokus utama dalam studi psikologi industri dan organisasi. Dalam praktiknya, struktur formal organisasi seperti pembagian divisi, deskripsi kerja (*job description*), serta Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak akan dapat berjalan secara otomatis tanpa adanya ikatan psikologis yang menyatukan para anggotanya. Kunci utama dari efektivitas, produktivitas, dan keberlanjutan suatu tim kerja terletak pada *Team Cohesion* (kohesivitas tim), yaitu proses dinamis yang mencerminkan kecenderungan kelompok untuk tetap bersatu dan terikat dalam mengejar tujuan bersama maupun dalam memenuhi kebutuhan afektif para anggotanya (Carron et al., 1985). Tim yang memiliki kohesivitas tinggi cenderung menunjukkan solidaritas yang kuat, iklim interaksi yang terbuka, serta kesediaan anggota untuk saling mendukung dalam menghadapi tekanan tugas organisasi.

Dalam lingkup perguruan tinggi, dinamika organisasi kemahasiswaan menjadi wadah krusial bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, serta kemampuan sosial-emosional. Di antara berbagai strata lembaga kemahasiswaan di lingkungan kampus, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) memegang peranan yang sangat vital karena berkedudukan sebagai tim operasional garis depan (*first-line operational team*). Berbeda dengan Senat Mahasiswa (Sema) yang menjalankan fungsi legislatif atau Dewan Eksekutif Mahasiswa (Dema) yang berfokus pada koordinasi strategis tingkat fakultas, pengurus HMJ berinteraksi secara intensif dari hari ke hari dalam merencanakan, mengelola, dan mengeksekusi program kerja operasional berbasis keilmuan. Berdasarkan kerangka interdependensi tugas (*Task Interdependence*) yang dikembangkan Courtright et al., (2015), kelompok kerja dengan tingkat ketergantungan tugas operasional yang tinggi sangat bergantung pada keterikatan tim, komunikasi yang harmonis, dan rasa saling percaya untuk mencapai kinerja yang efektif.

Penelitian ini memfokuskan lokus kajian pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Pemilihan FTK sebagai lokasi penelitian didasari oleh pertimbangan teoritis, kontekstual, dan kondisi empiris yang spesifik. Pertama, mahasiswa FTK diproyeksikan sebagai calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dituntut untuk menguasai kompetensi sosial dan kepribadian secara optimal sebelum terjun ke dunia profesional (Oktavia et al., 2024). Keterlibatan aktif dalam kepengurusan HMJ menjadi wadah aktualisasi bagi mahasiswa untuk melatih keterikatan tim, empati, dan komunikasi interpersonal sebelum memasuki dunia kerja profesional. Kedua, berdasarkan data institusi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, FTK merupakan salah satu fakultas dengan jumlah program studi terbanyak yang menaungi 8 HMJ dengan latar belakang pengurus yang sangat bervariasi. Kozlowski & Bell (2001) menegaskan bahwa semakin besar skala dan heterogenitas suatu kelompok, semakin tinggi pula dinamika interaksi serta potensi kerentanannya terhadap hambatan komunikasi dan penurunan rasa percaya. Oleh karena itu, pengurus 8 HMJ di lingkungan FTK menjadi subjek yang sangat relevan dan kaya untuk menguji dinamika pembentukan kohesivitas tim

Dalam upaya mempertahankan kohesivitas tim, literatur psikologi dan organisasi menyoroti dua determinan utama, yaitu *Interpersonal Trust* dan *Communication Satisfaction*. Terciptanya kohesi yang kuat di dalam kelompok sangat bergantung pada kesediaan anggota untuk menaruh kepercayaan satu sama lain. Studi empiris dari Arakal & Mampilly (2017) pada organisasi profesional membuktikan bahwa kepercayaan antaranggota berkorelasi positif dan signifikan terhadap terbentuknya kohesi. Rasa percaya mendorong anggota untuk berani mengambil risiko, berbagi ide, dan saling mengandalkan, yang pada akhirnya menjadikan *team cohesion* sebagai prasyarat mutlak (*indispensable antecedent*) demi efektivitas kinerja kelompok. *Interpersonal Trust* menurut Mcallister (1995), memberikan rasa aman psikologis (*psychological safety*) yang mendorong anggota untuk berani mengambil risiko, berbagi ide tanpa rasa takut, serta saling mengandalkan dalam penyelesaian tugas. Di sisi lain, *Communication Satisfaction* (Downs & Hazen, 1977; Meintjes & Steyn, 2006) berperan sebagai perekat operasional yang memastikan bahwa arus informasi, arahan pimpinan, serta umpan balik kerja tersampaikan secara transparan dan memuaskan.

Urgensi menjaga kohesi kelompok ini juga menjadi fenomena yang nyata di dalam dinamika organisasi mahasiswa di Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat

(2025) pada organisasi mahasiswa daerah, ditemukan bahwa kohesivitas kelompok sangat rentan pecah apabila tidak didukung oleh kualitas pertukaran informasi yang baik. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan komunikasi (*communication satisfaction*) berperan sebagai perekat krusial yang menentukan sejauh mana anggota mampu bersatu. Kohesivitas tim (*team cohesion*) itu sendiri menjadi kunci utama yang menyatukan komitmen tugas dan keterikatan sosial antaranggota agar organisasi mampu mencapai tujuan bersama secara efektif. Tanpa adanya kohesivitas yang kokoh, pengurus cenderung bekerja secara individualis, mengalami penurunan rasa memiliki (*sense of belonging*), hingga memicu maraknya fenomena pengurus pasif (*free-riding*) dalam kepengurusan. Ketika anggota tidak merasa puas dengan alur komunikasi di dalam timnya, ikatan kelompok akan langsung melemah dan memicu konflik internal.

Meskipun kohesivitas tim merupakan prasyarat mutlak, studi awal (*preliminary study*) yang dilakukan peneliti terhadap pengurus HMJ di lingkungan FTK UIN Sunan Gunung Djati Bandung justru menemukan kesenjangan mendasar (*empirical gap*) yang mengindikasikan rapuhnya dinamika internal organisasi:

- 1) Celah Keamanan Psikologis pada *Interpersonal Trust*: Terdapat kesenjangan antara ikatan formal di permukaan dengan rasa aman psikologis (*psychological safety*) yang sesungguhnya. Sebanyak 65% responden (15 dari 23 pengurus) mengeluhkan tingginya keraguan terhadap kesungguhan dan komitmen kerja rekan satu timnya. Persoalan internal organisasi kerap dihindari dan ditutupi di permukaan melalui ungkapan formalitas seperti "aman" atau "gapapa". Namun, kendala tersebut tidak diselesaikan secara tuntas dan justru menjadi bahan pembicaraan di belakang, yang menandakan belum terbangunnya rasa percaya yang utuh antar-pengurus.
- 2) Kesenjangan Saluran Komunikasi pada *Communication Satisfaction*: Terjadi kontras yang tajam antara keterbukaan pimpinan inti dengan efektivitas interaksi harian. Di satu sisi, mayoritas pengurus menilai Pengurus Harian (BPH) sangat terbuka dalam menerima masukan (87%). Namun di sisi lain, sebesar 78% responden (18 dari 23 pengurus) justru merasakan ketidakpuasannya pada efektivitas saluran komunikasi operasional harian. Temuan lapangan memperjelas bahwa pemicu utama miskomunikasi bersumber dari dinamika grup WhatsApp resmi, seperti instruksi kerja yang kurang jelas, kebiasaan hanya membaca pesan tanpa memberikan konfirmasi (*ghosting*), serta keseganan interaksi yang masih terasa kaku antar-pengurus.

- 3) Rapuhnya Kohesivitas Harian pada *Team Cohesion*: Dinamika kepercayaan dan komunikasi yang belum optimal tersebut berdampak langsung pada keterikatan tim. Sebanyak 52% responden mengeluhkan minimnya keakraban dan rasa kebersamaan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Para pengurus secara konsisten mengungkapkan bahwa kekompakan dan rasa kekeluargaan tim selama ini tidak tumbuh secara organik dari aktivitas kerja harian, melainkan sangat bergantung pada agenda non-formal (seperti *bonding* atau *upgrading*). Tanpa adanya stimulus kegiatan santai tersebut, ikatan kerja tim dalam mengeksekusi program kerja cenderung terasa dingin, kaku, dan sekadar menggugurkan kewajiban.

Kesenjangan empiris di atas memperlihatkan bahwa hambatan rasa percaya dan ketidakpuasan komunikasi harian secara nyata mengancam keutuhan dan keberlanjutan organisasi kemahasiswaan. Kehadiran permasalahan ini menjadi bukti empiris yang kuat sekaligus mempertegas urgensi dilakukannya penelitian ini. *Interpersonal Trust* berfungsi sebagai fondasi laten yang mendasari kesediaan anggota untuk saling bergantung dan bekerja sama, sedangkan *Communication Satisfaction* bertindak sebagai sarana operasional harian yang merealisasikan rasa percaya tersebut ke dalam wujud interaksi tim yang harmonis dan kohesif. Kondisi ini pada akhirnya dapat mengikis ikatan afektif serta melunturkan motivasi internal anggota dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasional. Lebih jauh lagi, ketidakmampuan membangun ikatan kohesif yang kokoh berisiko memicu maraknya fenomena pengurus pasif (*free-riding*) yang menghambat ketercapaian program kerja. Tanpa sinergi yang kuat dari kedua variabel ini, kohesivitas tim HMJ akan rapuh dan berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan program kerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoretis dalam memperkaya kajian psikologi sosial dan organisasi, tetapi juga memiliki urgensi praktis bagi pengurus HMJ di lingkungan FTK UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Secara teoretis, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris mengenai model dinamika kelompok operasional garis depan di lingkup Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan evaluatif serta cetak biru (*blueprint*) strategis bagi pimpinan kabinet dalam merumuskan pola komunikasi internal dan pembentukan budaya kerja yang lebih inklusif. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang secara khusus untuk menguji dan menganalisis secara empiris seberapa besar pengaruh *Interpersonal Trust* dan *Communication*

Satisfaction terhadap *Team Cohesion* pada pengurus HMJ FTK UIN Sunan Gunung Djati Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *interpersonal trust* terhadap *team cohesion* pada pengurus HMJ FTK?
2. Apakah terdapat pengaruh *communication satisfaction* terhadap *team cohesion* pada pengurus HMJ FTK?
3. Seberapa besar kontribusi *interpersonal trust* dan *communication satisfaction* secara simultan terhadap *team cohesion* pada pengurus HMJ FTK?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *interpersonal trust* terhadap *team cohesion* pada pengurus HMJ FTK
2. Mengetahui pengaruh *communication satisfaction* terhadap *team cohesion* pada pengurus HMJ FTK
3. Mengetahui besaran kontribusi *interpersonal trust* dan *communication satisfaction* secara bersama-sama terhadap *team cohesion* pada pengurus HMJ FTK



Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi sosial dan organisasi, khususnya terkait faktor faktor yang mempengaruhi team cohesion dalam organisasi mahasiswa
- b. Menambah referensi empiris mengenai hubungan *interpersonal trust*, *communication satisfaction*, dan *team cohesion*

Kegunaan Praktis

- a. Memberikan rekomendasi strategis bagi pengurus HMJ FTK untuk meningkatkan efektivitas dan harmonisasi kerja tim melalui penguatan kepercayaan interpersonal dan kepuasan komunikasi
- b. Menjadi acuan bagi organisasi mahasiswa lain dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

