

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam masyarakat bukan lagi istilah yang asing terutama pada era modern seperti saat ini, Dimana hampir dari setiap kehidupan manusia tidak terlepas dari peran suatu organisasi, mulai dari lingkungan keluarga, pendidikan, pekerjaan sampai kegiatan sosial kemasyarakatan. Organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dari berbagai lapisan sosial, hakikatnya organisasi berfungsi sebagai tempat bagi individu untuk berkolaborasi, berkomunikasi, dan berinteraksi. Dalam buku “Dasar-Dasar Organisasi” yang dijelaskan oleh Fithriyyah, (2021) mengatakan bahwa kata organisasi berasal dari kata Yunani yaitu *organon* yang artinya alat, lalu dikembangkan ke dalam bahasa Latin yaitu *organizatio*. Dalam perkembangannya organisasi juga dipandang sebagai sistem sosial yang kompleks. Menurut Katz & Kahn, (2015) dalam *The Social Psychology Of Organizations* memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang meliputi input, proses, output serta melibatkan struktur, peran dan perilaku.

Di Indonesia keberadaan organisasi sangat beragam, mulai dari organisasi formal seperti perusahaan hingga organisasi non-formal seperti kemasyarakatan yang masing-masing memiliki dinamika serta tantangannya. Dalam penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja dan hubungan individu dengan organisasi (Sulistiyani dkk., 2022). Struktur organisasi yang dirancang secara formal terbukti mempengaruhi perilaku anggota dan efektivitas berkoordinasi dalam organisasi (Astuti & Hendriani, 2024). Sehingga, teori organisasi memberikan kerangka yang jelas untuk memahami dinamika internal, peran anggota, dan bagaimana organisasi mempengaruhi hubungan dan juga kinerja individu. Hal tersebut tercermin dari besarnya jumlah organisasi yang tumbuh di Indonesia maupun secara global.

Berdasarkan data resmi dari Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Hukum dan HAM hingga Juli tahun 2025 tercatat sekitar 618.009 organisasi kemasyarakatan yang berbadan hukum yang terdiri atas perkumpulan dan yayasan. Selain itu juga, ada 988 ormas yang ber-SKT dari Kemendagri dan 44 ormas asing yang tercatat di dalam Kementerian Luar Negeri (Hilmi Setiawan,

2025). Sedangkan data dari *Union of International Association* (UIA) melalui *Yearbook of International Organizations* database statistik global mencatat lebih dari 78.500 organisasi tingkat Internasional yang tersebar di 300 negara, yang terdiri dari organisasi antar-pemerintah dan non-pemerintah. Dan tercatat organisasi yang aktif sampai saat ini sekitar 45.000 organisasi (*Union of International Associations*).

Salah satu hal yang tidak terlepas dari keberadaan organisasi adalah dunia Pendidikan. Dalam konteks pendidikan, organisasi sudah dikenal sejak jenjang SD, SMP, SMA bahkan Perguruan Tinggi. Dalam UU No.12 Tahun 2012 pasal 13 ayat 4 disebutkan bahwasannya mahasiswa berhak mendapatkan layanan pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat, potensi, dan kemampuannya (Pemerintah Republik Indonesia, 2012). Salah satu layanan tersebut adalah kegiatan organisasi mahasiswa. Pada tingkat perguruan tinggi, organisasi mahasiswa dinilai bukan hanya tempat untuk melaksanakan kegiatan formal, melainkan juga berperan sebagai sarana pengembangan karakter, pola pikir, nilai-nilai kehidupan, dan keterampilan sosial. Dalam penelitian Muhammad dkk., (2024) menyatakan bahwa organisasi mahasiswa asing berperan penting dalam menyediakan dukungan administratif, sosial, dan budaya yang mempermudah mahasiswa dalam proses penyesuaian diri terhadap kehidupan kampus.

Organisasi di perguruan tinggi dikategorikan menjadi dua jenis yaitu, Internal dan Eksternal. Organisasi kemahasiswaan, baik internal maupun eksternal memiliki peran yang penting sebagai wadah pengembangan potensi diri dan membangun jaringan sosial. Organisasi internal biasanya organisasi yang didirikan oleh mahasiswa di lingkup Universitas seperti UKM dan UKK. Adapun organisasi external yaitu organisasi yang biasanya berada di luar lingkungan Universitas seperti organisasi kemasyarakatan atau kedaerahan. Dalam organisasi eksternal, organisasi daerah sangat eksis di kalangan mahasiswa. Organisasi kedaerahan terbentuk atas kesamaan asal daerah, sehingga memiliki ikatan emosional yang kuat karena didasari oleh kesamaan identitas, budaya serta latar belakang sosial. Organisasi daerah dalam penelitian ini adalah organisasi KAPEMASI, yaitu organisasi kedaerahan yang berasal Bekasi. Organisasi KAPEMASI menghimpun pelajar dan mahasiswa asal Bekasi yang menempuh pendidikan di wilayah Bandung, sehingga keanggotaanya terbagi menjadi dua komisariat berdasarkan wilayah domisili Universitas.

Adapun komisariat tersebut yaitu komisariat Bandung Timur dan Bandung Barat. KAPEMASI membawa tiga substansi utama dalam artikel yang ditulis oleh KAPEMASI BANDUNG yaitu Keluarga, Pelajar dan Mahasiswa serta Bekasi. Untuk mewujudkan substansi tersebut dalam prakteknya. Secara filosofis, KAPEMASI berpegang pada tiga prinsip utama yang dikenal dengan Trimatra. Pertama, keilmuan dalam keimanan yang berarti setiap ilmu yang didapatkan harus tetap dilandasi dengan nilai keimanan agar tidak disalahgunakan atau kehilangan arah moral. Kedua, kemandirian dalam kekeluargaan yang memiliki arti hubungan antara anggota tetap dipertahankan dan dijaga namun anggota juga didorong untuk mandiri dalam berpikir maupun bersosialisasi. Ketiga, keBekasian dalam keIndonesiaan yang artinya kepedulian terhadap daerah Bekasi tetap dijalankan sebagai bentuk implementasi kepedulian terhadap Indonesia secara keseluruhan Kapemasi Bandung, (2015).

Nilai-nilai Trimatra tersebut tidak hanya menjadi pedoman filosofis, tetapi juga diwujudkan melalui berbagai kegiatan nyata yang dilakukan bersama anggotanya. Melalui berbagai kegiatan, KAPEMASI memberikan kontribusi yang nyata terhadap anggotanya dengan menjalankan peran sebagai ruang berproses yang sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperoleh melalui rapat, program kerja, acara kedaerahan maupun kegiatan sosial. Sehingga anggota mendapatkan kesempatan untuk mengasah *softskill* mereka mulai dari komunikasi yang efektif, manajemen waktu, *problem solving*, kepemimpinan, kerjasama tim, manajemen konflik serta kemampuan interpersonal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi daerah berperan penting dalam membentuk kompetensi non-akademik mahasiswa.

Namun dalam realita dan pelaksanaannya, ditemukannya fenomena yang ditandai dengan penurunan partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi, ketidak konsistenan dalam menjalankan tanggung jawab, dan kecenderungan mementingkan kegiatan pribadi. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam organisasi, yaitu pada *organizational commitment*. *Organizational commitment* merupakan salah satu kajian dalam perilaku organisasi, karena berkaitan langsung dengan hubungan psikologis antara individu dengan organisasi yang sedang diikuti. Menurut Mowday dkk., (2013) menjelaskan bahwa *organizational commitment* memiliki tiga aspek utama yaitu: (1) *acceptance of goals and values*, (2) *willingness to exert effort*, and (3) *desire to maintain membership*. Dalam konteks organisasi non-profit seperti KAPEMASI,

keanggotaan bersifat sukarela dan tidak didorong oleh kontrak formal. Sehingga keberhasilan organisasi sangat tergantung pada anggotanya.

Ketiadaan *commitment* dalam organisasi biasanya menimbulkan pengaruh negatif baik bagi individu maupun bagi organisasi. Dalam penelitian Batubara dkk., (2022) menunjukkan bahwa *organizational commitment* memberikan kontribusi yang signifikan (moderat) terhadap terbentuknya *work engagement*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Individu yang memiliki *commitment* terhadap organisasi cenderung menunjukkan semangat kerja, ketekunan, antusiasme, dedikasi serta mampu berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas organisasi. Berbanding terbalik dengan Dian Bagus Mitreka Satata, (2020) hasilnya menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *engagement* pada pekerja di bidang pengembangan teknologi informasi.

Pembentukan *organizational commitment* tidak terjadi secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh kondisi psikologis awal individu dalam organisasi. Salah satu faktor yang berperan adalah *sense of belonging*. Menurut Hagerty & Patusky, (1995) *sense of belonging* mencakup perasaan diterima, dihargai, dan dianggap berarti dalam suatu sistem atau sosial. Sejalan dengan itu, *sense of belonging* juga dapat dipahami sebagai keadaan psikologis dimana individu merasa “Pulang” atau merasa seperti di rumah. Individu merasa dicintai, dihargai, diterima, dihormati, dilibatkan, serta merasa sesuai dan nyaman berada dalam suatu kelompok. Kondisi ini mencerminkan adanya kesesuaian antara kebutuhan psikologis individu dengan iklim sosial yang dibangun oleh organisasi. Dalam pandangan kebutuhan manusia, rasa memiliki juga terkait dengan tingkatan kebutuhan Maslow (dalam Alwisol, 2018) di mana kebutuhan untuk merasa diterima merupakan elemen dari hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi setelah kebutuhan dasar dan keamanan. Jika rasa kepemilikan tidak tercapai, individu akan mengalami kesulitan dalam organisasi.

Berbagai penelitian empiris juga mengkonfirmasi peran *sense of belonging* terhadap *commitment* anggota dalam organisasi. Dalam penelitian Rosita dkk., (2024) menyatakan bahwasanya semakin tinggi *sense of belonging* yang dimiliki anggota maka semakin tinggi pula tingkat *commitment* mereka terhadap organisasi. *Sense of belonging* berperan sebagai landasan psikologis yang menumbuhkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan identifikasi diri. Hal ini terbukti di dalam penelitiannya dan disebutkan sebesar 68% *sense of belonging* berpengaruh

dan signifikan terhadap *commitment* anggota PSHT. Dalam penelitian Dewi, (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan *sense of belonging* terhadap komitmen berorganisasi pada anggota pramuka golongan penegak UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Dan dalam penelitian Laksamana dkk., (2026) meneliti langsung *sense of belonging* pada anggota organisasi mahasiswa, menemukan tingkat *sense of belonging* tergolong tinggi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi.

Penelitian Lestari & Dewi, (2020) menyatakan hasilnya terdapat penurunan *sense of belonging* pada tahun kedua yang disebabkan oleh keterlibatan mahasiswa terhadap lingkungan universitas, sehingga penelitian ini menyatakan bahwa *sense of belonging* tidak selalu pada tingkat yang stabil tetapi juga dapat mengalami penurunan. Dan hasil penelitian Anisa, (2021) menunjukan bahwa *social support* dan *sense of belonging* memiliki pengaruh yang kecil terhadap *organizational* sebesar 9%. Artinya meskipun ada pengaruh tetapi kontribusinya tergolong rendah. Variasi hasil penelitian tersebut mulai dari pengaruh yang kuat hingga tergolong rendah menunjukan bahwa hubungan antar variabel masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga pengujian pada konteks organisasi kedaerahan masih relevan untuk dilakukan.

Selain *sense of belonging*, terdapat faktor lain yang diduga berperan terhadap *organizational commitment*, yaitu *engagement*. Dalam literatur, *engagement* dibedakan menjadi *employee engagement* yang merujuk pada keterlibatan individu terhadap organisasi secara menyeluruh, serta *work engagement* yang berfokus pada keterlibatan individu terhadap aktivitas atau peran yang dijalankannya. Namun penelitian ini memfokuskan dan membatasi pada *work engagement*. Meskipun *work engagement* awalnya dikembangkan dalam konteks pekerjaan formal, namun inti konsep ini terletak pada keterlibatan psikologis individu terhadap aktivitas yang dijalankannya, bukan pada status sebagai karyawan. Oleh karena itu, konsep ini tetap relevan digunakan dalam konteks organisasi mahasiswa, dengan penyesuaian bahwa “work” merujuk pada program kerja, tugas kepanitiaan, dan tanggung jawab organisasi, bukan pekerjaan berbayar.

Menurut Schaufeli dkk., (2006) *work engagement* adalah keadaan psikologis positif yang ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (komitmen mendalam), dan *absorption* (keterikatan penuh dalam aktivitas). Ketiga dimensi ini menggambarkan bagaimana individu terlibat secara energi, emosional, dan kognitif dalam menjalankan perannya, sehingga dapat diterapkan pada

berbagai konteks aktivitas, termasuk organisasi kemahasiswaan. Sejalan dengan itu, menurut Wilson (2009) dalam (Cahyanti, 2020), menjelaskan *engagement* sebagai kecenderungan seseorang untuk mengekspresikan dirinya secara kognitif, fisik, dan emosional ketika menjalankan suatu peran atau aktivitas. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* tidak hanya menunjukkan keterlibatan fisik, tetapi juga mencakup hubungan emosional yang melibatkan dimensi psikologis individu. Dalam penelitian ini, *work engagement* diartikan sebagai keterlibatan anggota KAPEMASI terhadap aktivitas dan kegiatan organisasi, seperti partisipasi dalam rapat, pelaksanaan program kerja, kegiatan kedaerahan, serta kontribusi dalam menjalankan peran organisasi.

Penggunaan konsep ini dalam konteks non-karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya. Dalam penelitian Baihaki dkk., (2024) yang menerapkan teori *work engagement* dari Bakker & Leiter (2010) pada pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), yaitu organisasi mahasiswa yang keanggotaannya bersifat sukarela sebagaimana KAPEMASI, dan menemukan bahwa tingkat *work engagement* pengurus berada dalam kategori sedang serta berhubungan signifikan. Sejalan dengan itu, penelitian Rizki, (2021) dan Nuranggraeni dkk., (2024) juga menerapkan konsep *work engagement* pada mahasiswa dalam konteks organisasi. Penelitian oleh Mustaqim dan Wahjoedi (2024) juga menegaskan bahwa keaktifan mahasiswa dalam organisasi berkontribusi terhadap perkembangan *soft skills* serta meningkatkan konsistensi partisipasi dalam kegiatan organisasi. Penelitian Rizki (2021) menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi, sehingga keterlibatan tersebut dapat mendorong terbentuknya komitmen terhadap organisasi.

Adapun keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi menjadi kebutuhan penting di tengah tuntutan akademik, karena melalui pengalaman berorganisasi mahasiswa dapat mengasah *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan menyelesaikan masalah yang tidak sepenuhnya didapatkan di ruang kelas (Pertwi dkk., 2021). Keaktifan dalam berorganisasi juga terbukti tidak selalu berbenturan dengan capaian akademik. Dalam penelitian menemukan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi menjadi lebih percaya diri sekaligus terlatih dalam manajemen waktu, sehingga berkontribusi positif terhadap prestasi belajar, dengan mayoritas mahasiswa dalam studi tersebut mengalami kenaikan IPK setelah bergabung dalam

organisasi (Fauzi & Pahlevi, 2020). Salah satu organisasi kemahasiswaan yang menunjukkan karakteristik berbeda dari gambaran umum tersebut adalah KAPEMASI. Jika organisasi pada umumnya lebih menonjol dalam membentuk *soft skill* dan menunjang capaian akademik, urgensi KAPEMASI justru lebih tercermin dalam fungsi dukungan sosial dan emosional yang diberikan kepada anggotanya. Organisasi ini juga membantu anggotanya untuk mencari tempat tinggal, memberikan bantuan ketika anggotanya sakit, membantu menyelesaikan masalah anggotanya dan memberikan akses relasi melalui koneksi senior. Melalui koneksi tersebut dapat bermanfaat bagi anggotanya dalam memperoleh peluang magang, beasiswa, dan pekerjaan. Kontribusi KAPEMASI tidak berhenti pada lingkup internal organisasi, tetapi juga meluas ke masyarakat. Dalam artikel yang ditulis oleh Mustaqim, (2023) KAPEMASI menyelenggarakan kegiatan Bulan Bakti yang melibatkan mahasiswa dan pelajar asal Bekasi untuk berkontribusi langsung kepada masyarakat yang dilaksanakan di daerah kampung cihoe, Desa Ridoghalih, Kabupaten Bekasi. Kegiatan ini difokuskan pada penyediaan solusi terhadap persoalan mengenai air bersih dan kesehatan, yang dampaknya masih dirasakan hingga saat ini. Selanjutnya pada tahun 2025, KAPEMASI berperan aktif dalam kolaborasi organisasi daerah dengan perguruan tinggi melalui kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Pantai Mekar. Program ini mencakup kegiatan pendidikan melalui program mengajar, seminar pentingnya perguruan tinggi, seminar pencegahan pernikahan dini, pengelolaan limbah rumah tangga serta upaya mitigasi lingkungan melalui penanaman mangrove untuk mencegah abrasi.

Namun dibalik kontribusi positif tersebut, ditemukan fenomena yang menunjukkan adanya penurunan *commitment* anggota terhadap organisasi. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi awal melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form* kepada 30 anggota KAPEMASI. Kuesioner ini disusun dalam bentuk pertanyaan terbuka yang mengarah pada bagaimana anggota memaknai keterlibatan, kedekatan, serta komitmennya terhadap organisasi tanpa membatasi jawaban tertentu. Sehingga jawaban yang muncul benar-benar mencerminkan pengalaman dan persepsi anggota secara alami. Berdasarkan hasil studi awal diperoleh gambaran mengenai tiga variabel tersebut.

Pada aspek *organizational commtment* dengan pernyataan "Berkurang nya komitmen di karenakan sudah di benturkan dengan realita yang tidak hanya memikirkan tentang organisasi saja tapi juga harus memikirkan persoalan akademik nya masing-masing." Anggota lain juga

mengakui, "Tidak bertanggung jawab saat mengikuti kegiatan." Salah satu respon turut merangkum secara umum bahwa "Secara keseluruhan, tingkat komitmen anggota dalam organisasi saat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor dari dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal). Kedua faktor ini saling berhubungan dan menentukan seberapa aktif, bertanggung jawab, dan konsisten anggota dalam menjalankan perannya." Temuan ini sejalan dengan penelitian Batubara dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berperan sebagai *personal resource* yang saling berkaitan dengan keterlibatan individu dalam organisasi. Anisa, (2021) juga menemukan bahwa dukungan sosial dan rasa memiliki berkontribusi terhadap *organizational commitment* pada anggota organisasi non-profit, memperkuat gambaran bahwa faktor internal-eksternal yang disebutkan responden memang saling memengaruhi kuat-lemahnya komitmen.

Pada aspek *sense of belonging*, salah satu anggota menyebutkan, "di kapemasi lebih di hargai untuk merangkul." Namun di sisi lain, ada pula yang menyoroti, "kurang nya rasa kepedulian terhadap satu sama lain." Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosita dkk. (2024) menemukan bahwa *sense of belonging* berpengaruh terhadap komitmen berorganisasi sebesar 68,8% pada anggota pencak silat PSHT Karawang. Hasil penelitian Allen dkk. (2021) juga menegaskan bahwa rasa memiliki (*belonging*) merupakan kebutuhan psikologis mendasar yang, ketika tidak terpenuhi secara merata dalam kelompok (misalnya kepedulian antaranggota), dapat melemahkan keterikatan individu terhadap komunitasnya.

Pada aspek *work engagement*, salah satu anggota menyampaikan, "Mau aktif tapi bingung mulai darimana, karena jarang mengikuti kegiatan KAPEMASI." Anggota lain juga menambahkan, "Ada, terkadang males-an karena internal kadang juga ada yg semangat karena faktor eksternal." Temuan ini didukung dengan penelitian Rizki (2021) menemukan bahwa tingkat *work engagement* mahasiswa sangat bergantung pada seberapa sering dan konsisten mereka terlibat dalam kegiatan organisasi.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan *organizational commitment* anggota KAPEMASI Komisariat Bandung Timur disebabkan oleh beberapa hal, seperti kesibukan akademik yang bentrok dengan kegiatan organisasi, adanya anggota yang sebenarnya ingin aktif tapi bingung harus mulai dari mana, naik-turunnya semangat berorganisasi tergantung apakah mereka merasa dihargai atau tidak, serta masih kurangnya rasa

tanggung jawab dan kepedulian antaranggota. Dengan kata lain, rendahnya *commitment* ini muncul karena rasa memiliki (*sense of belonging*) dan keterlibatan aktif (*work engagement*) anggota terhadap organisasi masih belum kuat.

Mengamati situasi tersebut, terlihat bahwa *organizational commitment* anggota dalam organisasi masih relatif rendah. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya *organizational commitment* anggota KAPEMASI. Rendahnya *organizational commitment* terlihat dari kurangnya loyalitas, keterikatan, dan kesediaan anggota untuk mempertahankan keterlibatan secara optimal dalam organisasi. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, keberlangsungan program kerja, serta proses kaderisasi organisasi. Fenomena ini juga sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya yang terdapat inkonsistensi hasil mengenai pengaruh *sense of belonging* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment*. Selain itu sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi formal, perusahaan maupun organisasi mahasiswa secara umum, sehingga penelitian pada organisasi mahasiswa kedaerahan masih terbatas. Padahal organisasi mahasiswa kedaerahan memiliki karakteristik yang berbeda karena dibangun atas dasar kesamaan identitas, nilai kekeluargaan, kedekatan emosional serta dukungan sosial antar anggota.

Adapun kebaruan dalam penelitian ini terletak pada konteks penelitian, yaitu pada organisasi mahasiswa kedaerahan dengan mengkaji *organizational commitment* melalui dua faktor masih jarang diteliti, adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, dan dalam konteks mahasiswa yang berbasis kedaerahan masih belum banyak diteliti. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *sense of belonging* dan *engagement* terhadap *organizational commitment* menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya *organizational commitment* anggota KAPEMASI komisariat Bandung Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *sense of belonging* terhadap *organizational commitment* anggota KAPEMASI komisariat Bandung Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *organizational commitment* anggota KAPEMASI komisariat Bandung Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh *sense of belonging* dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational commitment* komisariat Bandung Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *sense of belonging* terhadap *organizational commitment* anggota KAPEMASI komisariat Bandung Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *organizational commitment* anggota KAPEMASI komisariat Bandung Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan *sense of belonging* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* anggota KAPEMASI komisariat Bandung Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan akademik, tetapi juga untuk memberikan kontribusi nyata yang baik. Dengan memahami pengaruh *sense of belonging* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* pada anggota organisasi daerah Bekasi (KAPEMASI), penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Sehingga kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi sosial dan organisasi khususnya dalam memahami peran *sense of belonging* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* anggota organisasi daerah Bekasi (KAPEMASI).

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Organisasi, penelitian ini dapat menjadi sebuah dasar evaluasi untuk memperkuat *sense of belonging* dan *work engagement* anggota terhadap organisasi. Dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi kaderisasi maupun program kerja.

- b. Bagi Anggota Organisasi, penelitian ini dapat menumbuhkan kesadaran pentingnya keterikatan emosional, loyalitas, dan partisipasi aktif dalam organisasi sebagai bentuk tanggung jawab sosial, moral maupun pengembangan diri.
- c. Bagi Dunia Akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan data secara empiris mengenai perilaku anggota organisasi, serta memperluas bagaimana nilai-nilai daerah dalam organisasi. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi, wawasan bahkan kajian untuk mahasiswa atau peneliti berikutnya yang tertarik meneliti topik sejenis.

