

## **Bab 1 Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Secara sederhana organisasi adalah wadah atau tempat untuk orang-orang bekerjasama secara rasional, sistematis dan juga terpimpin. Organisasi juga memungkinkan aktivitas yang terkontrol, terencana dan memanfaatkan sumber daya, sarana dan prasarana dan data yang di utungkan dengan efisien dan efektif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Gitosudarmo & Sudita (2010), organisasi ialah sistem yang memiliki pola aktivitas kerjasama yang dilakukan dengan teratur dan berulang-ulang dari sekelompok orang untuk mencapai sebuah tujuan. Schein didalam As'ad (2008: 1) organisasi ialah merupakan koordinasi berbagai aktivitas manusia yang terencana dalam mencapai suatu tujuan melalui berbagai rangkaian tanggungjawab dan juga wewenang.

Organisasi adalah salah satu bagian unsur dari kehidupan manusia karena sebuah organisasi dapat menolong individu dalam mencapai hal-hal atau aktivitas-aktivitas yang tidak dapat dicapai dengan baik oleh individu tersebut. Ada banyaknya organisasi dalam ruang lingkup kampus salah satunya yaitu organisasi mahasiswa (ORMAWA). Organisasi mahasiswa juga merupakan sebuah wadah pergerakan, kreativitas, berkarya dan potensi bagi mahasiswa (Wulandari, Djaelani, & Khoirul, 2018).

Keikutsertaan mahasiswa di dalam organisasi adalah salah satu bentuk keterlibatan aktif terhadap lingkungan sekitarnya sehingga menjadikan suatu kebutuhan teruntuk mahasiswa. Berdasarkan penelitian (Firdausz 2012) di ketahui beberapa faktor yang mendorong mahasiswa untuk berorganisasi yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu terkait persepsi positif tentang manfaat organisasi mahasiswa di dalam kampus, faktor eksternal yaitu lingkungan organisasi kampus itu sendiri. Menurut penelitian sebelumnya oleh Haryono dkk(2014) menyampaikan bahwa kegiatan berorganisasi berdampak positif kepada indeks prestasi mahasiswa. Penelitian juga yang dilakukan oleh (Aziz dkk 2008) menyampaikan bahwa aktivitas pada organisasi kemahasiswaan dan hasil belajar mahasiswa mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan temuan-temuan diatas, banyak manfaat yang dapat di peroleh dengan aktif mengikuti organisasi, seperti memperoleh ilmu yang tidak dapat di peroleh melalui perkuliahan dikelas.

Keberadaan organisasi mahasiswa di universitas merupakan suatu menjadi suatu hal yang penting dalam rangka mengembangkan potensi diri mahasiswa. Hal ini di pertegas dengan adanya surat keputusan (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 155/U/1998), bahwa

“Organisasi kemahasiswaan dalam perguruan tinggi berfungsi sebagai wahana dan wadah dari perwakilan mahasiswa pada tingkat perguruan tinggi untuk menyerap dan mengadvokasi aspirasi mahasiswa dalam aktivitas kemahasiswaan, sehingga mahasiswa dapat mengembangkan potensi diri, keterampilan, manajemen kepemimpinan dengan mengikuti kegiatan kemahasiswaan.

Hampir setiap institusi yang berada di Indonesia mempunyai organisasi yang bermacam-macam dengan tujuannya masing-masing, seperti yang berada pada Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati (UIN SGD) Bandung. Menurut surat putusandirektur jenderal pendidikan Islam no. 4961 Tahun 2016 mengenai Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) ialah sebagai berikut. Organisasi mahasiswa di tingkat Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dibagi menjadi 3 kategori pertama Senat Mahasiswa (SEMA) menjadi badan legislative, Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sebagai badan eksekutif, dan Unit Kegiatan Mahasiswa/Unit Kegiatan Kampus (UKM/UKK) di tingkat Universitas/Institut/Sekolah Tinggi. Organisasi Mahasiswa di tingkat fakultas dibagi menjadi 3 kategori pertama Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA-F) kedua Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA-F), dan ketiga Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/HMPS).

Dalam organisasi kemahasiswaan, mereka belajar beberapa hal yang tidak dapat pada pembelajaran ketika di dalam kelas, seperti menulis surat, mengorganisir acara, dan belajar memimpin. Menurut Yuliani (2018), berperan aktif dalam organisasi merupakan cara untuk memaksimalkan potensi diri sendiri, melatih kemampuan pemecahan permasalahan, dan menjalin komunikasi secara baik kepada orang lain.

Berhasilnya organisasi ataupun lembaga tidak terlepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan efektif ketika melakukan tugas yang diberi oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang berharga dan penting bagi organisasi karena berhasilnya suatu organisasi ditentukan dari faktor manusia (Ardana, dkk., 2012:3). Maka dari itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus di kontrol dengan sebaik mungkin untuk menaikkan efektifitas dan efisiensi organisasi, yang merupakan fungsi dari organisasi (Hariandja 2005:2). Suatu sikap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sekarang banyak menjadi pusat perhatian organisasi dalam lancarnya suatu organisasi mencapai tujuannya.

Anggota organisasi memainkan peran penting sebagai landasan dari berbagai kegiatan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Salah satu unsur penting yang kemudian harus

dimiliki oleh anggota organisasi adalah sebuah komitmen organisasi. Komitmen adalah suatu dorongan seseorang dalam dapat membulatkan tekad, berkorban, bekerja keras, dan bertanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan diri sendiri yang sudah ditetapkan (Robbins, 2008). Komitmen pada organisasi tidak hanya berkaitan dengan loyalitas positif anggota pada organisasi, tetapi melibatkan juga hubungan yang aktif dalam organisasi, dimana anggota bersedia memberikan kontribusi apapun dalam membantu mencapai tujuan dan keberlanjutan sebuah organisasi (Yuwono, 2005:134). Meyer & Allen (1997) mengemukakan pendapat bahwa komitmen organisasi ialah keadaan psikologis seseorang yang menampakkan hubungan antara anggota terhadap organisasi dan keterlibatan terhadap keputusannya untuk tetap mengabdikan keanggotaannya pada organisasi.

Anggota organisasi yang berkinerja baik seringkali memiliki komitmen organisasi yang baik (Luthans, 2002). Berdasarkan Allen & Meyer (1997) mengemukakan ada 3 aspek komitmen organisasi berupa komitmen normatif, afektif, dan berkelanjutan. Menurut penelitian Emi Murniasih (2016) diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh langsung terhadap performa karyawan. Semakin bagus komitmen afektif seperti senang menjadi bagian dari organisasi dan memiliki tanggung jawab atas kemajuan organisasi, maka semakin banyak hal positif yang akan ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi agar hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya. Individu dengan komitmen afektif seringkali memiliki sikap seperti mengungkapkan rasa memiliki pada organisasi, meningkatnya keterlibatan pada kegiatan berorganisasi, keinginan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, dan kemauan menetap berada di dalam organisasi. (Rhoades, Eisenberger, dan Armeli, 2001).

Menurut hasil studi awal melalui wawancara yang dilakukan dengan ketua dan 3 orang anggota Dema F Psikologi yang berada di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati (UIN SGD) Bandung ditemukan beberapa informasi. Berdasarkan hasil wawancara menurut beberapa anggota bidang diketahui bahwa ada beberapa pengurus yang mengabaikan tanggung jawabnya dan juga menurunnya antusiasme pengurus dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, kemudian menurut salah satu subjek yang merupakan ketua menyampaikan bahwa setiap bidang belum berhasil melaksanakan *jobdesc* dengan maksimal serta belum menjalankan fungsi mereka sesuai dengan AD/ART yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara pada ketua organisasi SEMA-F Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, menyampaikan bahwa situasi yang sering dialami oleh suatu organisasi adalah dinamika yang terjadi didalam kelompok, seiring dengan berjalannya masa periode

kepengurusan organisasi maka kuantitas dan kualitas anggota dalam organisasi akan berubah. Pada awalnya anggota organisasi sangat aktif dalam melakukan aktivitas organisasi namun seiring berjalannya waktu beberapa anggota menjadi kurang aktif dalam melakukan tugasnya tersebut karena kurang mampunya anggota organisasi beradaptasi dengan lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditemukan beberapa informasi terkait komitmen organisasi yang kurang optimal. Hal ini ditandai dengan kurangnya tanggungjawab seperti kurangnya keaktifan beberapa anggota dalam melaksanakan tugas dan jobdes yang telah diberikan oleh organisasi, kurangnya partisipasi dari setiap anggota terhadap agenda organisasi juga menampakkan pada rendahnya komitmen organisasi. Dalam suatu organisasi menjaga komitmen anggota sangatlah penting, maka dari itu komitmen organisasi sangat penting bagi setiap anggota karena komitmen yang dimiliki oleh anggota akan berdampak positif terhadap berjalannya sebuah organisasi.

Komitmen terhadap anggota organisasi tidak hanya terletak pada individu, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi ialah iklim organisasi. Menurut (Chowen 2012) mengemukakan iklim organisasi memiliki dampak efektivitas dan efisiensi pada anggota organisasi yang dapat memengaruhi komitmen dalam berorganisasi. Menurut Khairunisa dan Kusumawardhani (2013) berpendapat bahwa iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang bisa memengaruhi komitmen organisasi. Davis & Newstrom (dalam Rahmawati dan Prasetyo, 2017) memaparkan bahwa lingkungan tempat anggota organisasi melakukan pekerjaannya disebut iklim organisasi, yaitu seperti udara di dalam ruangan, yang mengelilingi dan memengaruhi segala sesuatu yang terjadi pada organisasi. Iklim organisasi yang terorganisir dengan baik dapat menumbuhkan komitmen untuk bertahan di dalam organisasi.

Iklim organisasi adalah deskriptif subjektif dari kualitas hidup lingkungan internal suatu organisasi. Litwin menjelaskan iklim organisasi sebagai sikap relatif anggota terhadap mutu lingkungan internal organisasi yang selalu dialami oleh anggota organisasi, dimana ini bisa memengaruhi sikap anggota organisasi dan keanggotaan organisasi dapat ditegaskan sebagai karakteristik atau sifat organisasi (Setiawan, 2015).

Penelitian yang dilakukan Alethea (2015) menunjukkan kalau iklim organisasi dapat menaikkan komitmen organisasi pegawai pada Grand Wahid Hotel Salatiga. Begitupun sebaliknya, jika organisasi tidak dapat membuat iklim organisasi yang bagus, maka psikologis

pegawai kurang memiliki komitmen kepada organisasi. Menurut Kusjainah (1998) iklim organisasi bisa memengaruhi secara positif kepada pembentukan komitmen pegawai. Semakin bagus iklim organisasinya maka akan semakin baik pula komitmen pegawai terhadap organisasi, begitupun sebaliknya apabila semakin buruk lingkungan organisasi maka akan rendah pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

Bacal (1999) berhasilnya organisasi dalam membangun iklim organisasi yang kondusif dapat memengaruhi komitmen anggotanya agar dapat meningkatkan performa anggotanya. Adapun Semardiono (2005) iklim organisasi mempengaruhi terhadap komitmen pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Miner (1998) menyatakan kalau komitmen pegawai kepada organisasi sangat di pengaruhi dari persepsi pegawai kepada manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja dari organisasi yang terlibat. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, tampak munculnya fenomena iklim organisasi dan komitmen organisasi. Fenomena tersebut memunculkan ketertarikan untuk dilakukannya penelitian. **“Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Dewan Mahasiswa Fakultas (DEMA-F) Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung”**.

### **Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dari itu permasalahan yang dibahas ialah “Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Dewan Mahasiswa Fakultas (DEMA-F) Psikologi UIN SGD Bandung ?”

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Dewan Mahasiswa Fakultas (DEMA-F) Psikologi UIN SGD Bandung.

## **Kegunaan penelitian**

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, dan wawasan baru di bidang psikologi khususnya tentang iklim organisasi dan komitmen organisasi, dan juga menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

### 2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bisa memberikan informasi yang terkait dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi khususnya organisasi Dewan Mahasiswa Fakultas (DEMA-F) Psikologi UIN SGD Bandung, sehingga dapat memberikan pengetahuan terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi pada organisasi kemahasiswaan.

