

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip yang saling melengkapi. Maka dari itu tidak jarang mahasiswa banyak yang aktif dan tergabung dalam suatu organisasi untuk mengembangkan kecakapan komunikasi dan lain sebagainya.

Istilah organisasi bukan hal yang baru bagi setiap orang, apalagi mereka yang menyangkut status mahasiswa. Orang memilih ikut organisasi tidak lain untuk mengembangkan potensi, kemampuan interpersonal, komunikasi interpersonal, dan melatih kepemimpinan. Ada juga orang mengikuti organisasi itu hanya karena konformitas seperti ajakan teman. Dalam organisasi seseorang juga dituntut mau dan mampu merelakan waktu, tenaga, bahkan finansial untuk organisasinya. Hal itu akan membuat individu berupaya untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku yang terjadi dalam konteks organisasi.

Seiring dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi, baik itu perusahaan, instansi pemerintah, perkuliahan, maupun lembaga-lembaga lainnya banyak membutuhkan perubahan dalam siklus hidup mereka. Respon dari perubahan yang terjadi tidak bisa diperlakukan sama, harus ada perubahan

dari sisi strategi, teknologi, perilaku anggota organisasi, dan lain sebagainya agar organisasi tetap berdiri.

Universitas Yudharta merupakan universitas yang ada di Pasuruan yang memiliki beberapa organisasi intra kampus, yaitu himpunan mahasiswa di setiap jurusan, seperti HIMAPSI, HIMA ESY, HIMA PBA, HIMA PAI, HUMANISTIK, HIMTI, HIMAKOM, HUMANIKA, HIMATEKSI, HIMAPI, HIMATEPA, HIMAGRI, HIMABIS, MAHSIAT, HMM, BEM, dan MPM. Tidak hanya itu Universitas Yudharta juga memiliki UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa), yaitu UKM Seni el-Izza, Saunggalih, MENWA, PSM, dan PN. Adanya organisasi intra kampus ini untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa sesuai dengan rumpun ilmunya, sedangkan UKM untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan bakat minat yang dimiliki mahasiswa.

Organisasi intra kampus yang tergabung dalam himpunan mahasiswa disetiap jurusan membahas program kerja dalam meningkatkan kualitas mahasiswa sesuai dengan rumpun ilmunya, seperti di HIMAPSI para mahasiswa belajar bersama mengenai mata kuliah yang kurang dipahami. Tidak hanya itu mereka juga mengadakan kegiatan-kegiatan edukasi seperti seminar dan workshop untuk menambah pengetahuan. Hal tersebut juga sering dilakukan oleh himpunan mahasiswa pada jurusan lainnya. Berbeda dengan UKM yang meningkatkan kemampuan mahasiswa sesuai dengan bakat minat, sehingga mahasiswa memiliki wadah untuk belajar dan mengembangkan bakat yang dimiliki.

Temuan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada organisasi mahasiswa intra di Universitas Yudharta bahwa berorganisasi bagi mahasiswa mengalami pergeseran makna antara tempo dulu dengan sekarang. Jika dulu

orang mengikuti organisasi dengan niat yang serius mendirikan organisasi dengan berbagai cara, sedangkan sekarang banyak yang mengikuti organisasi tetapi mereka tidak sungguh-sungguh. Tidak adanya kesungguhan dari anggota organisasi menunjukkan bahwa anggota tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga tidak muncul komitmen dalam berorganisasi dan menyebabkan organisasi tidak memiliki progres dalam menjalankan program kerja yang telah dirancang. Hal tersebut juga didukung oleh data yang penulis peroleh dengan mewawancarai sekitar 20 mahasiswa. Diperoleh 16 dari 20 mahasiswa mengatakan bahwa mereka memilih keluar dari organisasi karena merasa tidak dihargai, tidak dibutuhkan, pengurus lebih memperhatikan orang-orang yang lebih aktif atau bisa segala hal, dan pemberian tugas yang kurang jelas. Sedangkan 4 dari 20 mahasiswa menjawab bahwa mereka merasa nyaman, diterima, dihargai, dan lebih produktif dalam organisasi.

Konsep komitmen organisasi berfokus pada konsep komitmen itu sendiri, yang didasari dengan pendekatan sikap pada permasalahan dan loyalitas. Pendekatan sikap mengacu pada komitmen afektif yang dibentuk oleh individu dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitas dengan organisasi. Komitmen organisasi sebagai loyalitas terhadap organisasi dapat ditandai dengan niat untuk tetap berada didalamnya dengan melakukan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan dan keinginan untuk memelihara keanggotaan maupun mengusahakan yang terbaik agar perencanaan di dalam organisasi berjalan dengan efisien dan efektif.

Perspektif lain pada komitmen organisasi didasarkan pada definisi pertukaran (*exchange*) dimana individu-individu yang berkomitmen dengan organisasi akan tetap pada posisinya, tidak terikat dengan kondisi-kondisi yang

memunculkan tekanan (*stressfull*). Saat dihadapkan pada alternatif keuntungan, ada kecenderungan mereka akan meninggalkan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa penting adanya komitmen organisasi agar dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, sehingga setiap individu dapat mencintai pekerjaan dan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dalam organisasi. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1997), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Setiap individu memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari individu untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi individu dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah *sense of belonging*. Menurut Maslow (dalam Alwisol, 2018), *belongingness* dan rasa cinta merupakan tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi manusia untuk mencapai aktualisasi dirinya. Maslow menyatakan bahwa *belongingness* merupakan kebutuhan yang penting untuk dimiliki setiap manusia.

Sense of belonging memiliki peran yang besar sebagai pembentuk identitas dalam diri serta sebagai motivasi seseorang untuk berpartisipasi dalam kelompoknya. *Sense of belonging* harus dimiliki oleh setiap individu, baik anak-anak, orang dewasa maupun orang lanjut usia agar mereka bisa menjalani kegiatannya dengan baik di lingkungannya maupun di dalam kelompoknya.

Kegagalan untuk memenuhi kebutuhan *belongingness* dapat menyebabkan perasaan yang terisolasi secara sosial, adanya keterasingan, dan perasaan kesepian yang banyak ditemukan sebagai permasalahan umum di masyarakat (Baumeister & Leary, 1995). Dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungannya. Individu juga tidak merasa asing berada di lingkungan barunya, tidak merasa kesepian dan tidak mudah mengalami permasalahan sosial yang dapat mengganggu kesejahteraan dirinya. Dengan demikian, hal tersebut dapat memberikan dampak pada komitmen organisasi individu.

Dampak lain yang terjadi ketika tidak adanya *sense of belonging* bagi anggota organisasi akan membuat mereka mudah untuk melepas organisasi tersebut. Tidak hanya itu, hal tersebut juga membuat anggota organisasi malas mengikuti kegiatan dan membuat mereka tidak peduli atau apatis dengan berbagai hal yang terjadi pada organisasi, sehingga mengakibatkan anggota menjadi tidak produktif dan dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zhao dkk (Kamalie 2015) yang menyebutkan bahwa individu yang tertanam *sense of belonging* terhadap sebuah sistem atau lingkungan maka akan merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Permasalahan yang dialami oleh sebagian organisasi kemahasiswaan dapat dikaitkan dengan kurangnya *sense of belonging* yang

ditanamkan dalam diri setiap anggota. Sehingga sebagian anggota kurang bisa meningkatkan keterlibatannya di dalam kegiatan maupun proses berorganisasi. Saat *sense of belonging* itu muncul dalam diri setiap anggota maka anggota yang telah bersungguh-sungguh mendaftarkan dirinya dalam organisasi tersebut akan tetap bertahan atas kemauan yang dimiliki.

Sense of belonging mampu menjadi kekuatan penggerak individu agar individu merasa diterima dalam suatu kelompok, sehingga individu tersebut mampu memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dalam kelompoknya (Hasibuan, 2011). Semakin banyak anggota yang menemukan hubungan antara cita-cita pribadi, misi organisasi, dan nilai-nilai sosial maka akan semakin besar komitmen anggota untuk mencapai tujuan secara bersama-sama (Silvia, 2016). Anggota yang tertanam *sense of belonging* akan merasa diterima, senang berada dalam organisasi tersebut, kemudian terdorong untuk melaksanakan segala aktifitas di dalam organisasi. Adanya *sense of belonging* menjadikan anggota organisasi semakin menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap organisasinya. *Sense of belonging* membuat individu yang merasa memiliki organisasi, merasa dibutuhkan, dan merasa dihargai dalam suatu organisasi sehingga tumbuh komitmen organisasi.

Berdasarkan hal di atas *sense of belonging* dapat dilihat sebagai bentuk awal untuk menjalankan suatu keterhubungan sosial dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat terbentuk yang mana akan membuat individu bertanggung jawab untuk menjalankan visi misi yang ada dan mampu bertahan dalam keadaan apapun. Adanya *sense of belonging* akan membuat individu benar-benar berperan dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Sense of*

belonging Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Intra Kampus di Universitas Yudharta Pasuruan.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut: Apakah ada Pengaruh *Sense of belonging* Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Intra Kampus Universitas Yudharta Pasuruan ?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Sense of belonging* Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Intra Kampus di Universitas Yudharta Pasuruan.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil temuan ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengembangan kajian ilmu psikologi pendidikan terutama yang terkait dengan *Sense of belonging* dengan Komitmen Organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan dan memberikan pemahaman bagi mahasiswa tentang pentingnya *sense of belonging* terhadap organisasi.

2) Bagi Ketua Organisasi

Dapat menjadi salah satu referensi bagi ketua organisasi dalam menyelesaikan masalah keorganisasian terutama mengenai *sense of belonging* pada komitmen organisasi anggota.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1

Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian Terdahulu	Penelitian Saat Ini
1	Diteliti oleh Nurlaely Manurung, Asri Laksmi Riani Judul :Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Variabel X : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan Kompetensi Variabel Y : Komitmen Organisasi Metode : Kuantitatif Subyek : Karyawan Lokasi : RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Judul : Pengaruh <i>Sense of belonging</i> Terhadap Komitmen Organisasi Variabel X : Sense of belonging Variabel Y : Komitmen Organisasi Metode : Kuantitatif Subyek : Mahasiswa Lokasi : Universitas Yudharta Pasuruan
2	Diteliti oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti, AA Sagung Kartika Dewi Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali Variabel X : Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Variabel Y : Komitmen Organisasional Metode : Kuantitatif Subyek : Pegawai Lokasi : Dinas Pendapatan Provinsi Bali	Judul : Pengaruh <i>Sense of belonging</i> Terhadap Komitmen Organisasi Variabel X : Sense of belonging Variabel Y : Komitmen Organisasi Metode : Kuantitatif Subyek : Mahasiswa Lokasi : Universitas Yudharta Pasuruan
3	Diteliti oleh Putu Agus Yoga Ariawan, AA Ayu Sriathi Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. PT. Banyumas Denpasar Variabel X : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Variabel Y : Komitmen Organisasi Metode : Kuantitatif Subyek : Karyawan Lokasi : Pbf. PT. Banyumas Denpasar	Judul : Pengaruh <i>Sense of belonging</i> Terhadap Komitmen Organisasi Variabel X : Sense of belonging Variabel Y : Komitmen Organisasi Metode : Kuantitatif Subyek : Mahasiswa Lokasi : Universitas Yudharta Pasuruan

Kesimpulan

Berdasarkan perbandingan dari beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menunjukkan perbedaan pada sisi variabel, subjek, lokasi, sehingga penelitian yang ditulis saat ini bisa dikatakan orisinal atau bukan plagiasi.