

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi (KBBI Daring, 2018). Menurut UU No 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, mahasiswa diposisikan sebagai individu yang memiliki kesadaran dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan profesional. Mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan. Kegiatan tersebut dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

Organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggungjawab (Schein, 1983). Sebagaimana organisasi pada umumnya, organisasi mahasiswa memiliki beberapa tujuan seperti, sebagai wadah pengembangan bakat, minat, kreativitas, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, dan rasa kebangsaan. Selain itu organisasi mahasiswa juga diharapkan mampu memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa serta mengembangkan tanggungjawab sosial melalui kegiatan pengabdian masyarakat (UU No 12 Tahun 2012 Pasal 77).

Organisasi mahasiswa berbeda dengan organisasi pada umumnya yang bersifat *profit*. Organisasi mahasiswa memiliki peraturan, konsekuensi, kompensasi, dan struktur organisasi yang secara mandiri dipegang oleh anggota yang aktif. Salah satu jenis organisasi mahasiswa internal di Universitas Islam Indonesia (UII) yang ada di setiap fakultas adalah Lembaga Dakwah Kampus (LDK). Berdasarkan penjelasan SPMN FSLDK Nasional (2007), lembaga dakwah kampus adalah implementasi dakwah *ilallah* dalam lingkungan perguruan tinggi yang dimaksudkan untuk menyeru civitas akademika ke jalan Islam dengan memanfaatkan berbagai sarana formal maupun informal yang ada di dalam kampus. Peran dakwah kampus di Universitas Islam Indonesia dijalankan oleh berbagai lembaga, salah satunya yaitu Lembaga Dakwah Fakultas (LDF). Terdapat sembilan LDF di UII yaitu, 1) *Jama'ah Al-Kafhi* (JAFI) di Fakultas D3 Ekonomi, (2) *Jama'ah Al-Muqtasidin* (JAM) di Fakultas Ekonomi, (3) *Al-Azhar* di Fakultas Hukum, (4) *Center For Medical Islamic Activities* (CMIA) di Fakultas Kedokteran, (5) *Center Of Islamic Engineer* (CENTRIS) di Fakultas Teknologi Industri, (6) *Al-Mustanir* di Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, (7) *Jama'ah Al-Ghuroba* (JAG) di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, (8) *Jama'ah Fathan Mubina* (JAFANA) di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, dan (9) *Jama'ah Al-Faraby* (JAF) di Fakultas Ilmu Agama Islam.

Secara umum fungsi LDF di UII adalah menjadi fasilitator bagi mahasiswa anggota maupun non anggota dalam membantu mempelajari ilmu agama islam. Kegiatan-kegiatan LDF UII dalam lingkungan kampus berupa kajian umum, kemuslimahan, dan partisipasi dalam kegiatan *mentoring*. Selain

itu, LDF UII juga memiliki tanggung jawab mensyiarkan islam kepada masyarakat sekitar UII dalam bentuk desa binaan seperti TPA dan peringatan hari besar Islam.

Idealnya, kegiatan-kegiatan LDF dapat berjalan dengan lancar. Namun, seiring dengan tanggungjawab lain yang juga dimiliki anggotanya seperti tuntutan akademik dan tugas organisasi lain, terkadang kegiatan tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap anggota LDF yang berinisial FA (L/20 tahun) dari Fakultas Ilmu Sosial dan Budaya di Universitas Islam Indonesia pada tanggal 17 Juli 2018, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kegiatan berorganisasi. Masalah tersebut yaitu, tidak hadir ketika rapat, tidak mengikuti kegiatan rutin yang diadakan organisasi, tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab, tidak komunikatif atau susah untuk berkomunikasi, dan intensitas *turn-over* yang cukup tinggi. Selain itu, narasumber juga menyebutkan beberapa alasan ketidakaktifan mahasiswa dalam berorganisasi yaitu, mengikuti lebih dari satu organisasi, mengerjakan banyak tugas kuliah, merasa bosan, dan tidak tertarik dengan kegiatan yang ada. Tidak jarang ada anggota yang hilang dari aktivitas keorganisasian tanpa alasan yang jelas. Sejumlah masalah diatas akan menghambat produktivitas organisasi dan mengganggu berjalannya kegiatan.

Berdasarkan ulasan di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota-anggota LDF di UII mengalami masalah terkait dengan komitmen organisasi. Porter, Steers, dan Mowday (1974) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu

organisasi. Komitmen organisasi dapat dikarakteristikan melalui beberapa indikator seperti, 1) kuatnya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi, 2) kemauan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, 3) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Tanpa komitmen dari setiap anggota, organisasi dapat kehilangan anggotanya untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang sudah terbentuk yang akhirnya dapat memberikan dampak negatif bagi kelangsungan organisasi. Fornes dan Rocco (2004) menyebutkan bahwa apabila seseorang tidak memiliki komitmen dengan pekerjaan, karir, maupun grup kerja dalam suatu organisasi maka akan menimbulkan distres yang dapat menyebabkan terganggunya kinerja anggota organisasi dan kinerja organisasi.

Komitmen organisasi merupakan variabel penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Bali dan Vaidya (2012) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi secara negatif dengan *turn-over* anggota dalam organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja seseorang. Individu yang memiliki komitmen kerja tinggi akan bekerja lebih keras untuk berkontribusi dalam kegiatan organisasi (Tolentino, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu, karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan

pengalaman organisasi (Allen & Mayer, 1990). Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografi dan variabel disposisional. Variabel demografi mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Nilai-nilai yang dimiliki individu dapat terimplementasikan melalui kecenderungan seseorang dalam beragama. Agama merupakan sistem kepercayaan yang mempengaruhi perilaku individu tidak hanya dalam bersosial tetapi juga di tempat kerja. Pandangan, sikap, dan perilaku seseorang dalam beragama tercermin dalam sebuah variabel yaitu religiusitas. Memisahkan antara agama dan individu dalam sebuah organisasi ibarat memisahkan pikiran dari tubuh seseorang (Farukh, Ying, & Ahmed, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah religiusitas. Medhad dan Iranpour (2014) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi. Ghazali (2002) juga menyebutkan bahwa aspek-aspek religiusitas seperti kepercayaan, komitmen, memiliki efek yang positif terhadap komitmen organisasi seseorang.

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan peneliti, belum ditemukan penelitian yang mengkaji hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa. Oleh karena, peneliti ingin mengetahui hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa khususnya anggota LDF di Universitas Islam Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah khazanah keilmuan dalam psikologi industri dan organisasi, dan psikologi islami
- b. Menambah pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan religiusitas.
- c. Memberikan kontribusi terhadap perkembangan penelitian mengenai organisasi pada mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan tindakan lebih lanjut dalam memperbaiki kinerja organisasi mahasiswa melalui peningkatan komitmen organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian lain mengenai hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi dilakukan oleh Lajim, Shamsuddin, dan Bohari (2015) terhadap karyawan institusi Bank yang ada di Kota Mukah, Serawah, Malaysia yaitu Maybank, Agro Bank, Hong Leung Bank, RHB Bank, Tabung Haji, Bank Rakyat, Public Bank, dan Bank Simpanan Nasional. Penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1996) dan teori

religiusitas dari Allport (1950). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu, skala Survey Komitmen Organisasi dari Allen Meyer (1991) dan skala Kepribadian Religius dari Hamzah dan Idris (2007). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara aspek religiusitas intrinsik dan komitmen organisasi namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara aspek ekstrinsik religiusitas dan komitmen organisasi.

Wening dan Choerudin (2015), meneliti pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pribadi terhadap dosen di universitas negeri dan swasta di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1993) dan teori religiusitas dari Ghozali (2002). Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment Scale* (OCS) dari Mowday (1979), dan alat ukur religiusitas menggunakan alat ukur religiusitas yang dikembangkan oleh Ghozali (2002). Hasil dari penelitian ini adalah dimensi kepercayaan variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian lain mengenai *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel *interviewing* kepuasan kerja diteliti oleh Isnaini (2017). Penelitian tersebut mengambil subjek karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1993) dan teori religiusitas dari Glock dan Stark (1986). Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survey Komitmen Organisasi dari Allen dan Meyer

(1991), dan alat ukur religiusitas dari Glock dan Stark (1986). Hasil dari penelitian ini adalah WFC dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

1. Keaslian Topik

Berbeda dengan topik penelitian yang dilakukan oleh Lajim, Shamsuddin, dan Bohari (2015), Wening dan Choerudin (2015), dan Isnaini (2017), topik penelitian ini membahas mengenai hubungan antara religiusitas islam dan komitmen pada mahasiswa mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia.

2. Keaslian Teori

Teori komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan teori yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1990), sedangkan teori variabel religiusitas mengacu pada teori dari Glock (1966). Sementara itu Lajim, Shamsuddin, dan Bohari (2015), Wening dan Choerudin (2015), dan Isnaini (2017), juga menggunakan teori dari Allen Meyer (1990 ; 1993) ; 1996). Sedangkan untuk variabel religiusitas mengacu pada teori Allport (1950), Ghozali (2002), dan Glock dan Stark (1986).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dalam penelitian memodifikasi skala yang dibuat oleh Lamanongka (2016) dan skala religiusitas dari penelitian Rahman (2016), untuk mengukur variabel religiusitas. Penelitian yang dilakukan oleh

Lajim, Shamsuddin, dan Bohari (2015), Wening dan Choerudin (2015), dan Isnaini (2017), menggunakan alat ukur dari Allen dan Meyer (1991), dan *Organizational Commitment Scale* (OCS) dari Mowday (1979) untuk variabel komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel religiusitas menggunakan alat ukur dari Hamzah dan Idris (2007), Ghozali (2002), dan Glock dan Stark (1986).

4. Keaslian Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa anggota Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) di Universitas Islam Indonesia yang berbeda dengan responden dari penelitian terdahulu yaitu karyawan bank, dosen, dan karyawan kantor.