

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Universitas Islam Indonesia (UII) yang dikenal sebagai kampus yang berbasis islam dan juga memberikan fasilitas untuk pengembangan diri pada mahasiswa melalui aktivitas-aktivitas, baik akademik maupun non akademik. Fasilitas yang diberikan oleh Universitas yang bersifat non akademik cukup beragam. Salah satu upaya UII memfasilitasi mahasiswa dalam bidang non akademik adalah dengan mendirikan lembaga atau organisasi mahasiswa di mana pengelolaannya diserahkan sepenuhnya kepada mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 155/U/1998). Bentuk dan badan kelengkapan organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antar mahasiswa, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan status perguruan tinggi yang bersangkutan (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 155/U/1998).

Lembaga kemahasiswaan yang tersedia memberi kesempatan bagi para mahasiswa untuk bisa mengasah *soft skill* di luar aktivitas akademik. Mahasiswa

dapat menjadi salah satu pengurus pada sebuah lembaga untuk kemudian bersama-sama mencapai tujuan lembaga. Mahasiswa diharapkan tidak apatis dan mampu menyeimbangkan kegiatan baik yang bersifat kognitif maupun non-kognitif. Dinamika organisasi memberikan banyak manfaat dan pengalaman bagi mahasiswa sebagai pengurus organisasi untuk kemudian bisa mengembangkan diri, belajar untuk memimpin, mengelola, bertanggungjawab terhadap amanah yang diberikan, dan bernegosiasi.

Salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi adalah pengurus organisasi. Pentingnya peran pengurus organisasi bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, membuat organisasi harus mampu mempertahankan pengurus untuk tetap berada di organisasi. Menumbuhkan rasa nyaman, rasa memiliki dan mendorong untuk memunculkan kemampuan terbaik dalam menjalankan amanah. Sepatutnya pengurus organisasi mampu menjalankan amanah sebagai pengurus organisasi, menghadiri rapat tepat waktu apabila dibutuhkan, menjalankan tugas harian dengan baik, dan secara konsisten bertahan dalam satu organisasi hingga masa kepengurusan berakhir.

Organisasi lembaga kemahasiswaan tidak bisa disamakan dengan organisasi bisnis karena memiliki perbedaan walaupun bergerak dengan alur yang sama yaitu organisasi serta ingin mewujudkan tujuan yang sama. Organisasi lembaga kemahasiswaan adalah wadah bagi para mahasiswa untuk belajar, serta menjadi pengurus di dalamnya, melatih *softskill*, dan mendapatkan pembelajaran yang tidak di dapatkan di dalam dunia akademik seperti relasi. Selain itu juga organisasi lembaga kemahasiswaan tidak mencari keuntungan yang bersifat profit

seperti organisasi bisnis.

Menurut pengalaman peneliti yang pernah menjadi pengurus lembaga kemahasiswaan, bahwa di dalam organisasi bisnis terdapat yang namanya persaingan atau kompetitor. Maka dari itu di dalam organisasi bisnis terdapat sistem kontrak seperti apabila karyawan atau pengurus didalamnya melakukan hal dapat bersifat menguntungkan bagi organisasinya seperti pendapatan yang bertambah, pasti akan mendapatkan *reward*. Sedangkan di dalam organisasi lembaga kemahasiswaan tidak ada yang namanya persaingan atau kompetitor, karena lembaga kemahasiswaan itu bersifat sebagai ajang mahasiswa untuk belajar mengenai dunia organisasi di dalam kampus.

Contohnya seperti di dalam organisasi bisnis yang dikemukakan oleh Nasina dan Doris (Kistyanto & Inkai, 2011) apabila organisasi mempunyai karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka, organisasi tersebut akan mendapatkan keunggulan kompetitif, berhasil menerapkan strategi bisnis, mencapai tujuan dan mengoptimalkan modal sumber daya manusia.

Komitmen pengurus organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi (Silalahi, 2008). Tidak adanya komitmen pada organisasi akan berdampak banyak hal terhadap organisasi. Salah satu dampaknya adalah pada tingginya *turn over* dan tingkat kehadiran yang rendah (Blau & Boal, 1997). Dampak yang paling serius adalah organisasi tidak berjalan sesuai dengan fungsinya.

Berdasarkan pengalaman yang dialami oleh penulis pada saat menjabat menjadi pengurus Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu

Sosial Budaya banyak pengurus yang tiba-tiba menghilang dan sering tidak muncul pada saat rapat atau sekedar datang ke kantor untuk bercengkrama sesama pengurus lembaga. Hal ini menyebabkan tidak berjalannya program yang sudah dirancang atau disusun bersama-sama oleh semua pengurus lembaga pada saat masa jabatan pertama kali di sah kan.

Selain itu juga dari tiap divisi juga mengalami kendala dalam menjalankan program kerja yang sesuai dengan divisi masing-masing yang ada di dalam lembaga. Sehingga mau tidak mau pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu tidak berjalan dengan baik karena adanya pengurus yang henggang dengan alasan yang tidak jelas.

Menurut Gitosudarmo dkk (Sopiah, 2008), organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktifitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Dari pernyataan di atas dapat digaris bawahi bahwa dibutuhkan sekelompok orang untuk bisa menjalankan organisasi tersebut. Fungsi rekrutmen dan seleksi adalah menarik masa atau sekelompok orang agar mau bergabung dalam sebuah organisasi tersebut lalu diseleksi sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan oleh organisasi tersebut yang tentu saja sesuai dengan tujuannya masing-masing dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang nantinya bergabung dalam organisasi pasti mempunyai tujuan yang sama.

Komitmen organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Mowday (Djati & Khusaini, 2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi

individu dan keterlibatannya dengan organisasi pengurus. Aranya dan Ferris (1984), Petrolina dkk (Kistyanto & Inkai, 2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kepercayaan pada organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemajuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Sementara Mitchell (Djati & Khusaini, 2003) memandang bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Pengurus yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya *turnover* dapat dihindari. Sebaliknya, pengurus dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Pengurus tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik (Latuheru, 2005).

Pentingnya peran pengurus organisasi bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, membuat organisasi harus mampu mempertahankan pengurus untuk tetap berada di organisasi. Bukan hanya organisasi yang membutuhkan kinerja baik dari pengurusnya. Pengurus organisasi juga membutuhkan pemenuhan kebutuhan sebagai pengurus seperti pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan

berpartisipasi, dan hubungan atasan dan bawahan yang baik (Meiyanto & Santhoso, 1999). Hubungan timbal balik inilah yang kemudian akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pengurus. Salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi pengurus adalah dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat tercapai dengan adanya sikap pemimpin yang mampu menjadi panutan, menjaga komunikasi dan mengorganisir bawahannya dengan baik.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, di antaranya adalah kohevisitas kelompok (Trihapsari & Nashori, 2012), spiritualitas (Khanafar dkk, 2010), karakteristik kerja, pengalaman kerja, dan karakteristik struktur (David, dalam Djati & Khusaini, 2003). Spiritualitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pengurus kelembagaan. Menurut Inkai dan Kistiyanto (2011), spiritualitas adalah kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Misalnya Elkins, et al. (1988) mendefinisikan spiritualitas sebagai suatu jalan untuk menjadi dan mengalami yang diperoleh melalui dimensi kesadaran transenden dan yang dicirikan dengan tata nilai tertentu dalam hubungannya dengan diri, orang lain, alam, kehidupan, dan sesuatu yang dipandang sebagai Tuhan (the Ultimate).

Dapat diidentifikasi sejumlah aspek penting yang terkandung di dalamnya, yaitu bahwa spiritualitas merupakan proses pencarian; proses transendensi dan interkoneksi; kesadaran, yaitu kesadaran dalam kaitannya dengan Diri, kemanusiaan, alam, dan Tuhan; berkaitan dengan makna (arti terdalam), tujuan, dan tata nilai kehidupan; bersifat intangible, tidak dibatasi oleh dimensi waktu dan

tempat; serta menjadi keyakinan seseorang dan menjadi sumber kekuatan terpenting bagi kehidupan manusia.

Spiritualitas sebagai proses pencarian atau proses menjadi dapat mengandung pengertian bahwa spiritualitas pengurus akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan, tidak bersifat statis tetapi dinamis. Aspek yang demikian sejalan dengan karakteristik spiritualitas sebagai suatu kesadaran (Mayer, 2000; Wilber, 2000; Twigg, et al., 2001; Abundane, 2006). Kesadaran (consciousness) merupakan kondisi sadar tentang sesuatu (Gulick, 2004), kesadaran terhadap peristiwa eksternal dan sensasi internal, termasuk kesadaran akan diri dan pikiran tentang pengalaman (Santrock, 2005).

Consciousness bersifat dinamis, mengalami perubahan dari waktu ke waktu (Passer & Smith, 2004). Fungsi kesadaran adalah perceiving, desiring, willing, dan acting (Wilber, 2000). Kesadaran dalam spiritualitas dapat dikaitkan dengan pemahaman kesadaran dalam tingkatan finality menurut Aristoteles (Rychlak, 1997), yaitu berkaitan dengan maksud, niat, tujuan, atau alasan mengapa sesuatu ada.

Berdasarkan kesimpulan dari uraian diatas, maka peneliti mempunyai keinginan untuk meneliti apakah ada hubungan antara spiritualitas dengan komitmen organisasi pada pengurus lembaga kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara spritualitas dan komitmen organisasi pada pengurus lembaga kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berfokus pada ilmu psikologi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya.

a. Manfaat Teoritis

Pengetahuan mengenai hubungan antara spritualitas dengan komitmen organisasi dapat dikaji lebih lanjut pada penelitian ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi yang menyangkut tentang spritualitas dengan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Sebagai pengetahuan dan analisis bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi dan tingkat spritualitas yang dimiliki oleh pengurus lembaga kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia.

D. Keaslian Penelitian

Peneliti mengamati bahwa penelitian mengenai komitmen berorganisasi telah banyak dilakukan, di antaranya penelitian ini dilakukan oleh Kistyanto dan Inkai

(2011) dengan judul *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi*. Penelitian ini menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention, dan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.

Penelitian dari Djati dan Khusaini (2003) yang berjudul *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan pengaruh dari kepuasan karyawan pada kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian dari Latuheru (2005) yang berjudul *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran. Penelitian ini membuktikan bahwa interaksi antara variabel komitmen organisasi dengan partisipasi anggaran akan menurunkan kecenderungan manajer dalam menciptakan senjangan anggaran.

1. Keaslian Topik

Topik yang diangkat dalam penelitian ini adalah hubungan antara spiritualitas dan komitmen organisasi pada pengurus lembaga kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia. Pada penelitian ini peneliti meneliti tentang komitmen organisasi yang mencakup *continuance commitment*, *normative*

commitment, *affective commitment* pada mahasiswa yang menjadi pengurus lembaga kemahasiswaan di Universitas Islam Indonesia. Hal ini dikarenakan beberapa penelitian sebelumnya tidak meneliti topik yang sama.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk (*Three-Component Model of Organizational Commitment*) yaitu *affective organization commitment*, *continuance organization commitment*, dan *normative commitment*.

Sedangkan Aspek-aspek dari spiritualitas mengacu pada aspek spiritualitas yang diungkap Samiyanto (2011) yang terdiri dari lima faktor yaitu : Kesadaran diri, Kesadaran manusia, Kesadaran alam, Kesadaran perjalanan hidup dan Kesadaran akan tuhan.

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang dimodifikasi dari Lusita (2014) dan spiritualitas yang disusun berdasarkan aspek spiritualitas. Alat ukur yang dibuat ini mengacu pada alat ukur komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990) *three-Component Model of Organizational Commitment* dan alat ukur spiritualitas dari Samiyanto (2011).

4. Keaslian Subjek

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa aktif Universitas Islam Indonesia yang menjadi pengurus lembaga kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia periode 2015/2016. Subjek ini benar-benar peneliti pilih sesuai dengan tujuan dari penelitian.

