BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam formula kehidupan, manusia tidak akan dapat hidup tanpa manusia lainnya. Dapat dikatakan bahwa seseorang tidak dapat hidup tanpa hubungan dengan orang lain, sehingga seseorang harus membantu orang lain supaya dirinya mendapatkan bantuan dari orang lain. Agar hal ini terjadi, seseorang harus mampu berkumpul dengan orang lain dalam sebuah wadah yang disebut organisasi. Organisasi adalah tempat manusia hidup berkelompok dengan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan berorganisasi, kehidupan akan lebih baik dan teratur (Al Hairi dan Syahrani, 2021).

Taruna (2017, hlm 12) pengorganisasian menurut Bahasa latin yaitu *organum* yang berarti alat, dan dalam istilah Bahasa Inggris *organization* berarti mengorganisir, menyusun, serta menghimpun Oleh karena itu, organisasi adalah susunan unit-unit kecil yang membentuk unit-unit besar (Fitriyani, 2019). James D. Mooney (dalam Taruna, 2019, hlm 15) mengemukakan organisasi sebagai bentuk perhimpunan manusia untuk mencapai tujuan yang sama.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak perkembangan dan kemajuan kegiatan orgnaisasi, dan memang sumber daya manusia menentukan kemajuan suatu organisasi. Dalam hal ini, departemen sumber daya manusia bekerja untuk mencapai keberhasilan organisasi di masa depan (Purwati, 2018).

Berbagai macam jenis organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda. Pada penelitian ini organisasi yang di maksud yaitu organisasi mahasiswa daerah, yang menjadi wadah berkumpulnya mahasiswa yang berada di suatu daerah. Organisasi daerah terbentuk karena setiap anggotanya memiliki dasar tujuan yang sama. Organisasi daerah ini berada di lingkungan kampus yang berisi mahasiswa dari luar daerah kampus tersebut. Organisasi daerah yang stabil dan memberi rasa puas dipengaruhi oleh komitmen organisasi dari setiap

anggota. Setiap orang yang tergabung dalam suatu organisasi, akan berjalan sesuai dengan keinginan terlepas dari organisasi mana yang dikuti (Purwati, 2018).

Komitmen dalam KBBI artinya perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Allah berfirman dalam QS. Al-Fath: Ayat 10 (Juz 26)

اِنَّ الَّذِيْنَ يُبَايِعُوْنَكَ اِنَّمَا يُبَايِعُوْنَ اللّٰهَۗ يَدُ اللّٰهِ فَوْقَ اَيْدِيْهِمْۚ فَمَنْ نَّكَثَ فَاِنَّمَا يَنْكُثُ عَلٰى نَفْسِهٖۚ وَمَنْ اَوْفٰى بِمَا عٰهَدَ عَلَيْهُ اللّٰهَ فَسَيُؤْتِيْهِ اَجْرًا عَظِيْمًاۗ

Artinya:”Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar”

Ayat di atas mengandung arti bahwa setiap orang yang berjanji setia maka akan Allah tolong dalam melaksanakan janjinya. Maka orang yang ingkar janji dia akan menerima akibatnya yang akan menimpa pada diri sendiri. Akan tetapi, jika orang itu bisa menepati janji dan menunaikannya dengan baik, Allah akan memberi pahala yang besar, yaitu surga.

Sedangkan arti dari komitmen organisasi adalah etos kerja suatu organisasi berupa harapan, dorongan, dedikasi, loyal, dan keyakinan kuat yang menunjukkan penerimaan pada nilai serta keinginan dan tujuan organisasi untuk menetap menjadi anggota (Kaswan, 2020, hlm. 225). Luthas (dalam Kaswan, 2020, hlm. 224) memaparkan bahwa perilaku komitmen organisasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai variable, misalnya variable pribadi, organisasi dan faktor di luar organisasi. Maka dari itu, yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah perencanaan, pengendalian, dan komunikasi dalam organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai sikap loyalitas seorang anggota terhadap organisasi tersebut. Definisi loyalitas dalam KBBI yaitu kepatuhan atau kesetiaan. Sikap loyal seorang anggota bisa dipengaruhi oleh emosional, serta berpengaruh pada tingkatan motivasi seorang anggota untuk bertahan pada organisasi tersebut.

Sebagian para peniliti menunjukkan bahwa rendah dan tingginya komitmen organisasi anggota dapat berdampak, baik kepada individu atau organisasi. Near dan Jansen (dalam Purwati, 2018) memaparkan komitmen organisasi yang tidak konsisten akan mengakibatkan suatu dampak yang stagnan dari anggota yang akan mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga dipandang tidak cukup baik bagi klien, bahkan menyebabkan organisasi tersebut dibubarkan. Sebaliknya, menurut Steers (dalam Purwati, 2018) mengatakan anggota yang mempunyai komitmen organisasi tinggi berdampak baik terhadap organisasi dalam menstabilkan sumber daya manusia.

Komitmen anggota pada organisasi tidaklah mudah pastinya membutuhkan suatu proses serta tidak dibentuk secara langsung, maka dari itu organisasi harus dengan serius memberikan suatu perlakuan yang baik pada anggota. Sehingga, anggota akan merasakan hal positif terhadap organisasi. Dengan begitu, muncul motivasi dari anggota untuk bertahan pada organisasi tersebut. Ketika motivasi anggota tinggi, maka komitmen anggota terhadap organisasi juga tinggi. Sebaliknya, ketika motivasi rendah maka komitmen anggota juga rendah. Ada pun ayat al-quran untuk mingkatkan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah: Ayat 105 (Juz 11)

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَۚ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dari ayat di atas mengandung makna, bahwa Allah akan melihat pekerjaan seseorang dengan begitu Allah akan mengembalikan apa yang telah dikerjakan oleh orang tersebut. Ketika seseorang berusaha untuk melekukan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai perintah-Nya. Maka, orang tersebut akan mendapat kebaikan dari apa yang dikerjakan. Sebaliknya jika seseorang tidak berusaha dalam melakukan sesuatu, maka akan mendapat kesengsaraan sebagai timbalannya.

Putri (2014) memaparkan motivasi itu hal yang penting dalam mendorong perilaku individu untuk berorganisasi. Maksud dari perilaku yaitu anggota yang bekerja dengan rajin dan memegang teguh pada apa yang menjadi tujuan ketika memiliki motivasi yang tinggi. Dengan begitu, perlunya motivasi dari setiap anggota serta komitmen yang kuat agar bisa mencapai tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (dalam Apriliana dkk., 2013) menjelaskan motivasi adalah pemberian energi untuk menciptakan semangat kerja individu, supaya anggota cakap dalam bekerjasama, bekerja secara baik serta terkonsolidasi dengan daya upaya untuk menuju kepuasan.

Hasil penelitian Sarrah, dkk (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 52.2%. Selain itu ada juga hasil penelitian dari Jessica dan eddy (2014) mengemukakan komitmen organisasional terdapat hubungan yang postif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses. Dengan membagikan *reward* pada karyawan yang mendedikasikan waktu untuk organisasi, sehingga karyawan merasa dihargai atas *effort* yang sudah dilakukan untuk berkorban pada organisasi. Hasil penelitian lainnya dari Kiki (2015) menunjukkan bahwa terdapt pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kaitan dengan suatu organisasi, bahwa ketika motivasi tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja anggota. Ketika kinerja anggota baik, maka akan menmbulkan sikap loyalitas pada organisasi tersebut.

Komitmen seorang anggota pada organisasi harus diteliti, karena berkaitan dengan perlakuan serta ketaatan pada tujuan serta norma-norma organisasi yang sudah disepakati dan berhubungan dengan keinginan anggota untuk menetap pada organisasi tersebut. Fakta sehari-hari yang berkaitan dengan motivasi serta komitmen anggota terhadap organisasi yaitu dilihat dari jumlah anggota yang berkunjung ke sekretariat PMPT Wilayah Cirebon. Ada banyak anggota dengan tingkat partisipasi yang tinggi dalam acara rutin, pertemuan atau kumpulan harian, yang telah diagendakan oleh Ketua Umum PMPT Wilayah Cirebon.

Angota PMPT Wilayah Cirebon mengalami penurunan anggota dari yang awalnya ratusan sampai pada akhirnya puluhan. Setiap satu tahun sekali mengadakan *open recruitment*, dengan cara sosialisasi ke kampus-kampus atau membuka stand. Pendaftarnya bisa sampai ratusan, namun ketika diadakan kegiatan PAB (Penerimaan Anggota Baru) yang hadir hanya setengah. Selain itu, ada anggota yang memikirkan diri sendiri dengan ketidakhadiran diri dalam kegiatan yang sudah diagendakan karena ada anggota yang tidak disukai.ada beberapa anggota juga yang kurang aktif atau bahkan tidak aktif karena tidak ada teman yang dikenal dekat.

Peneliti melakukan wawancara awal yang pada tanggal 4 April 2022 kepada salah satu anggota PMPT Wilayah Cirebon mendapatkan hasil bahwa masih ada anggota yang kurang aktif dan tidak aktif dengan beralasan ada aktivitas lain yang lebih penting. Dengan cara dirangkul untuk mengetahui ketertarikan dan kebutuhan anggota, organisasi PMPT ini memfasilitasi dengan maksimal apa yang anggotanya butuhkan, seperti kesenian, olahraga, dan sebagainya. Sangat diusahakan agar tidak ada anggota yang keluar dari organisasi daerah ini. Namun, masih ada anggota yang merasa tidak nyaman sehingga memutuskan untuk tidak hadir pada kegiatan yang sudah diagendakan dengan alasan ada orang yang tidak disukai.

Spencer dan Spencer (dalam Kaswan, 2020, hlm. 226) perilaku umum dari komitmen organisasi terdapat 4 indikator, yaitu:

1) Adanya kesediaan untuk membantu rekan kerja dalam memecahkan masalah organisasi.
2) Menggabungkan prioritas dan aktivitas agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik.
3) Agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik dibutuhkan pemahaman oleh organisasi.
4) Pilihlah kebutuhan organisasi yang sesuai, bukan kepentingan profesional.

Fenomena anggota di atas merupakan sebab dari rendahnya komitmen anggota pada organisasi karena kurangnya motivasi. Hal itu bisa menjadi hambatan dari tujuan organisasi “Silih Asah, Silih Asih, Silih Asuh” khususnya

pada waktu jangka panjang serta tidak selaras dengan kewajiban anggota yang tertulis dalam ART PMPT Wilayah Cirebon Bagian IV pasal 7 yang berbunyi "Kewajiban anggota: a) membayar uang pangkal dan iuran anggota; b) menjaga nama baik organisasi; c) berpartisipasi dalam setiap kegiatan PMPT; dan d) bagi anggota luar biasa dan anggota kehormatan tidak berlaku ayat (a)."

Muchith (2017) mengatakan ketika individu percaya bahwa komitmen anggota terhadap suatu organisasi berbeda dengan fakta bahwa anggota disiplin. Jika kedisiplinan anggota rendah, terdapat peringatan atau snaksi sudah cukup. Namun ketika komitmen keanggotaan yang rendah metode tersebut tidak dapat digunakan. Ada kebutuhan untuk analisis metodologis dan berkelanjutan untuk mengidentifikasi penyebab dan mengatasi masalah ini. Fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk meneliti Komitmen Organisasi ditinjau dari Motivasi pada Anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayan Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

Dari paparan latar belakang di atas, peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat diambil dan dijadikan sebagai topik bahasan untuk diteliti dalam menunjang proposal ini, antara lain:

1. Dalam pelaksanaan PAB (Penerimaan Anggota Baru) adanya penurunan anggota dari yang awalnya ratusan pendaftar, yang hadir hanya setengah.
2. Masih ada anggota yang hanya memikirkan diri sendiri, dengan ketidakhadiran diri dalam kegiatan yang sudah diagendakan karena ada anggota yang tidak disukainya.
3. Masih banyak anggota yang kurang motivasi, sehingga lebih memilih untuk kurang aktif atau bahkan tidak aktif.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan agar tidak terlalu luas dan memudahkan peniliti serta lebih terarah pada masalah pokok, seperti yang terurai di latar belakang serta identifikasi masalah di atas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang motivasi anggota PMPT terhadap

Komitmen Organisasi pada Angota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayan Cirebon tahun 2022/2023.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar yang signifikan tingkat motivasi berorganisasi anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon?
2. Seberapa besar yang signifikan tingkat komitmen berorganisasi anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon?
3. Seberapa besar hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Mengetahui signifikansi tingkat motivasi berorganisasi anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon.
2. Mendeskripsikan signifikansi tingkat komitmen organisasi anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon.
3. Menganalisis hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi anggota Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon.

F. Manfaat/Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data observasi untuk penelitian selanjutnya atau pembanding dengan peneliti yang bermaksud melakukan penelitian di bidang yang sama. Penelitian ini juga diharapkan menjadi tolak ukur dalam bidang Psikologi Industri Organisasi dengan motivasi dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pemahaman serta wawasan mengenai motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

b. Bagi anggota Organisasi PMPT

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi Paguyuban Mahasiswa Priangan Timur (PMPT) Wilayah Cirebon.

IAIN
SYEKH NURJATI
CIREBON