

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Dasar Organisasi Keluarga Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura (2021) mahasiswa merupakan bagian dari salah satu eksponen pembaharuan bangsa sebagai pengemban misi intelektual, berkewajiban bertanggung jawab mengemban komitmen keindonesiaan demi meningkatkan harkat martabat manusia, membebaskan bangsa indonesia baik dari kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan baik spiritual maupun material. Sementara itu, menurut Siswoyo (2007), mengemukakan mahasiswa adalah individu yang sedang menuntut ilmu di tingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi.

Keluarga Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura merupakan organisasi kemahasiswaan di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura sebagai sarana pengembangan diri mahasiswa yang mengarah pada peningkatan intelektual dan integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. KM UTM bersifat otonom yang mana memiliki arti kebebasan dalam menjalankan organisasi baik dalam lingkup internal maupun eksternal kampus sebagai representasi mahasiswa UTM, Egaliter yang artinya adalah setiap mahasiswa memiliki kesempatan yang sama dalam organisasi dan demokratis, di mana segala aspirasi dan keputusan organisasi didasarkan kepada kehendak mahasiswa UTM yang dilakukan dengan prinsip-prinsip keterwakilan demokrasi secara universal yang mana telah tertera pada Anggaran Dasar Keluarga Mahasiswa (2021).

Berdasarkan kandungan dari bab 4, pasal 8 pada buku Dasar Organisasi Keluarga Mahasiswa menjelaskan bahwasanya Keluarga Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura bertujuan membentuk mahasiswa yang bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berbudi luhur, berwawasan intelek, memiliki integritas, dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya serta berkomitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia. Dengan fungsinya sendiri sebagai saran dan wadah yang menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, menetapkan garis-garis besar program dan kegiatan kemahasiswaan, mewadahi pengembangan potensi jati diri mahasiswa sebagai insan akademis, calon ilmuwan

dan intelektual yang berguna di masa depan serta menjadi sarana pembinaan dan pengembangan kader-kader bangsa yang berpotensi dalam melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional.

Pada bab ke 9, pasal 19 dalam buku Dasar Organisasi Keluarga Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura menjelaskan bahwasanya Kelembagaan Keluarga Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura terdiri dari Dewan Perwakilan Mahasiswa, Badan Eksekutif Mahasiswa, Mahkamah Konstitusi Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, dan Himpunan Mahasiswa Program Studi. Dilanjutkan pada bab 4, pasal 8 dalam buku Dasar Organisasi Keluarga Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura (2021) menjelaskan bahwasanya Organisasi Mahasiswa adalah sebuah wadah berkumpulnya mahasiswa demi mencapai tujuan bersama, namun harus tetap sesuai dengan koridor AD/ART yang disetujui oleh semua anggota dan pengurus organisasi tersebut.

Dalam Peraturan Organisasi Keluarga pada bab 1, pasal 1 dijelaskan bahwasanya Keluarga Mahasiswa meliputi seluruh lembaga yang ada di dalamnya memiliki Anggaran Dasar (AD) ataupun Anggaran Rumah Tangga (ART) yang memuat pedoman peraturan bagi anggota organisasi. Selanjutnya Garis Besar Haluan Organisasi (GBHO) yang bertujuan untuk menjadi pedoman pelaksanaan program kerja. Lalu terdapat Peraturan Organisasi (PO) yang memuat ketentuan mengenai tata tertib administrasi dalam penyelenggaraan organisasi yang meliputi tertib kesekretariatan dan atribut organisasi. Kongres Mahasiswa adalah pertemuan yang dilakukan tiga tahun sekali dengan membahas dan mengesahkan AD/ART, GBHO, dan PO. Peraturan tentang Organisasi Mahasiswa ditetapkan sebagai peneyempurna dalam menjalankan, mengelola organisasi dan kordinasi dengan Organisasi Mahasiswa lainnya dalam rangka mencapai visi, misi dan Tujuan Universitas melalui pengembangan yang unggul.

Levina (2023) dalam (Kosasih, 2016), menjelaskan Organisasi Mahasiswa memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan diri mahasiswa dan pengembangan oleh universitas itu sendiri karena merupakan bagian penggerak dari suatu universitas dan komponen-komponen yang ada di dalamnya. Dengan mengikuti suatu organisasi, mahasiswa akan dapat belajar banyak hal. Sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat memberikan pengetahuan serta wawasan yang

lebih luas daripada dibandingkan dengan pengalaman yang dirasakan oleh mahasiswa yang hanya mengikuti rutinitas perkuliahan tanpa berorganisasi. Maka dari itu, diperlukan *soft skill* yang dapat melatih mereka untuk mengganti generasi saat ini, yang mana dapat digambarkan dengan *leadership* (kepemimpinan) hingga sensitivitas yang tinggi.

Kosasih (2016), menjelaskan bahwasanya terdapat banyak keuntungan dengan bergabung pada organisasi universitas, melampaui dari wawasan dan pengalaman yang diperoleh dalam ruang kelas perkuliahan. Pengalaman perkuliahan dapat dibentuk oleh peluang yang diberikan oleh organisasi untuk pengembangan pribadi, peningkatan akademis, pengembangan karir, dan lingkungan sosial secara lebih optimal. Dengan berorganisasi mahasiswa dapat memperoleh manfaat antara lain memperluas pergaulan, meningkatkan wawasan pengetahuan, belajar manajemen waktu, manajemen organisasi, dan *public speaking*, membentuk pola pikir yang baik bagi mahasiswa dilatih melalui organisasi. Mona (2021) dalam (Syaiful, 2023), menjelaskan bahwasanya mahasiswa memegang peran penting sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Mahasiswa dapat menjadi penggerak perubahan ke arah yang lebih baik melalui pengetahuan, ide, dan keterampilan yang dimilikinya. Mahasiswa memiliki 5 peran, yaitu sebagai *Agent Of Change* (agen perubahan) yang mana diharapkan dapat mewujudkan dan memajukan kehidupan berbangsa dan bernegara guna mencapai kehidupan yang lebih sejahtera.

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan data yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada Presiden Mahasiswa BEM UTM Anis Anwary, pada Rabu, 17 Juli 2024. Ditemukan permasalahan yang terjadi pada Organisasi Mahasiswa baik lingkup universitas maupun lingkup fakultas Universitas Trunojoyo Madura bahwa, 1) Berkurangnya minat anggota organisasi dalam berpartisipasi pada permintaan delegasi pada kegiatan yang diadakan oleh antar organisasi mahasiswa lingkup fakultas, universitas maupun eksternal universitas, sehingga akan berdampak pada branding organisasi karena minimnya minat dan perhatian anggota pengurus dalam menanggapi permintaan delegasi antar organisasi. 2) Naik turunnya semangat dalam menuntaskan kewajiban yang telah dibebankan sehingga dimunculkannya program kerja “*best staff*” yang mana dengan adanya program kerja tersebut dapat memengaruhi kinerja anggota yang semula pasif menjadi aktif, 3) Terdapat beberapa

anggota yang mengikuti lebih dari 1 organisasi sehingga munculnya kesulitan dalam manajemen waktu dalam baik dari segi keikutsertaan maupun dari interaksi antar pengurus lainnya, 4) Terdapat anggota yang minim akan inisiatif dalam memberikan kontribusi untuk menuntaskan beban tugas yang dimilikinya sehingga hasil dari program kerjanya tidak maksimal dengan presentase yang berada dibawah indikator keberhasilan, 5) Terdapat anggota yang lebih mementingkan kepentingan individu daripada kelompok atau organisasi itu sendiri dengan contoh tidak menghadiri rapat, tidak muncul dalam kegiatan yang sedang berjalan tanpa alasan atau menyampaikan izin kepada pihak yang bersangkutan.

Peneliti juga melakukan riset pada beberapa universitas lain terkait pengaruh antara komitmen berorganisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan mewawancarai Ketua Umum IMM UMM Hafidh Ridho Maulana dan juga Ketua Umum BEM FPIP UMSIDA Dipo Mahridina pada Sabtu, 5 Oktober 2024 ditemukan fenomena bahwasanya banyaknya aktivis organisasi namun melunturnya kesadaran akan kepemilikan atas organisasi dengan contoh kurang dapat menjawab tantangan oleh zaman yang semakin maju, program kerja dalam organisasi yang dikembangkan dan diberdayakan kurang sesuai dengan apa yang dibutuhkan mahasiswa untuk prospek jangka panjang seperti jaringan dalam social bermasyarakat. Berbeda dengan sebuah komunitas yang dibentuk oleh kampus yaitu *Center of Excellent* (CEO) yang menawarkan program-program yang bersifat internship, scholarship, dan sebagainya. Fenomena ini juga didukung dengan mulai banyaknya mahasiswa baru yang berkuliah sambil menghasilkan uang, sehingga komitmen yang dimiliki para aktivis mulai luntur dan menjalankan program lain yang kurang berinovasi.

Menurut Kaufmant (2015) dalam Hurriyati et al., (2021), Salah satu faktor penghambat sebuah organisasi dalam berkembang yaitu hasrat untuk mempertahankan kestabilan hidup bersama (*acknowledge collective benefits of stability*). Menurut Basri & Dwiningrum (2020), Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan program kerja yang telah disusun. Sherlywati (2015), menjelaskan komitmen dalam organisasi berfungsi untuk membuat kelekatan antara organisasi dengan anggotanya.

Robbins & Judge (2013), menjelaskan perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *ekstrarole*. Perilaku *ekstra-role* ini yang biasa dikenal dengan sikap kewarganegaraan organisasi disebut dengan istilah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), Oguz (2010), dalam Sandhika & Sobandi, (2018). Menurut Organ (2006) dalam Triyanto et al., (2009), perilaku sukarela disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yang mana perilaku individu tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilakukan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi biasa disebut dengan perilaku OCB.

Menurut Organ (2006) dalam Triyanto et al., (2009), OCB adalah perilaku individu yang bebas, bukan merupakan persyaratan yang harus dilakukan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu. Adapun perilaku yang dapat diukur berdasarkan dimensi OCB menurut Organ (1998) dalam (Triyanto et al., 2009), dapat diketahui dengan melihat perilaku, yaitu: 1) *Altruisme* atau membantu sesama, 2) *Conscientiousness* atau bertanggung jawab melampaui ekspektasi yang dibebankan, 3) *Sportmanship* atau bersikap positif dalam mengikuti dan menaati peraturan organisasi, 4) *Courtesy* atau berperilaku baik, 5) *Civic Virtue* atau aktif terlibat dalam berorganisasi.

Dalam beberapa kajian literatur sebelumnya ditemukan bahwasanya perilaku OCB dapat di tingkatkan melalui penanaman komitmen karyawan Pada Organisasi. Wirawan (2014) dalam Hendrawan et al., (2017), menjelaskan bahwasanya OCB dapat ditingkatkan oleh beberapa faktor termasuk dengan komitmen terhadap organisasi. Menurut Djati dalam Titisari (2014.), OCB Merupakan perilaku anggota yang baik terhadap rekan kerja ataupun organisasi, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan organisasi dan memberikan manfaat positif bagi organisasi. Hurriyati et al., (2021), menjelaskan bahwasanya dalam berorganisasi tiap individu akan saling berinteraksi dan bekerja sama dalam melakukan suatu kegiatan, sehingga perlunya komitmen. Komitmen yang ada dalam diri individu tidak semuanya terikat kuat dalam berorganisasi.

Pengembangan organisasi akan mengembang apabila individu memiliki manajemen diri yang baik. Pengembangan manajemen komitmen adalah tahapan dimana individu untuk mengatur tindakannya agar dapat hidup dengan terstruktur

dan produktif. Wibowo (2015), dalam Hendrawan et al., (2017), menyatakan bahwasanya organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian dalam organisasi tersebut. Steers (2002), menjelaskan bahwasanya terdapat tiga aspek yang dapat menjadi tolak ukur yang mendasari terbentuknya komitmen dalam perkembangan organisasi, yaitu: 1) individu dengan identifikasi organisasi yang tinggi dan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi. 2). adanya keterlibatan anggota dalam pembuatan keputusan yang menyebabkan anggota akan mau dan bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan organisasi. 3), individu dengan loyalitas terhadap organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Maka dari itu, berdasarkan beberapa aspek perilaku anggota dapat memengaruhi secara signifikan dalam berjalannya organisasi dan tercapainya tujuan serta visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2019), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dimensi komitmen organisasi dibagi kedalam tiga kategori, yaitu: 1.) Karakteristik personil, 2.) Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan peran (konflik dan ketidakjelasan peran), 3.) Karakteristik tugas dan pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan.

Greenberg dan Baron (2003), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat atau ukuran dimana seorang karyawan terlibat dalam jalannya organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Selama menjadi bagian dari organisasi tersebut, ia akan menunjukkan kesetiaan dan kemauan untuk bekerja secara maksimal. Menurut Sutrisno (2013) dalam Andre & Hermanto (2021), komitmen organisasi sangat berkaitan erat dengan alasan mengapa seseorang bergabung dalam kelompok organisasi.

Allen dan Mayer (2014) dalam Sambung (2016), menjelaskan bahwasanya komitmen organisasi dapat digambarkan berupa kedekatan emosi, keterlibatan, dan identifikasi individu dalam pelaksanaan operasional organisasi. Kedekatan emosi

tersebut yang nantinya dapat mendorong seorang anggota untuk tetap ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut. Mayer dan Allen (2014) dalam Sambung (2016), membagikan aspek komitmen organisasi menjadi 3 aspek antara lain: 1) Komponen afektif, 2) Komponen kontinuitas, 3) Komponen normatif.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship behavior* (OCB). Agustinus Sihombing et al., (2023), menjelaskan bahwasanya perilaku OCB erat kaitannya dengan komitmen organisasi, pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada pegawai yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka pegawai yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan pegawai lain. Halimsetiono & Santosa (2021), menjelaskan bahwasanya aspek komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap OCB, namun secara parsial hanya komitmen normatif yang menunjukkan pengaruh positif dan bermakna terhadap OCB, dalam arti jika seorang karyawan memiliki komitmen normatif yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki OCB yang tinggi pula.

Kuntjoro (2002), menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Individu akan bersedia melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan imbalan apapun. Oleh karena itu, individu akan merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi itu sendiri atas komitmen dan perilaku sukarela yang dimiliki oleh anggota. Penelitian ini memiliki hasil yang sesuai dengan penelitian oleh Nasciuhuddin dan Azzuhri (2012) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi pada karyawan PT Taspen (Persero) cabang Malang”. yang menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Untuk itu, pimpinan perusahaan PT Taspen perlu memperbaiki perusahaan dengan adanya perilaku OCB yang dipengaruhi oleh komitmen karyawan.

Sehingga dengan adanya literatur-literatur pendukung serta fenomena dan data sementara yang ditemukan oleh peneliti, hal ini dirasa perlu dilakukannya penelitian serta riset terkait pengaruh komitmen berorganisasi dengan OCB pada organisasi mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura. Karena baik komitmen dalam berorganisasi maupun perilaku OCB yang merupakan variabel yang relevan pada anggota organisasi mahasiswa di Universitas Trunojoyo Madura. Penelitian ini penting dilakukan untuk membentuk sebuah organisasi yang efektif. Dimana organisasi yang efektif memiliki ciri-ciri yang sejalan dengan individu yang berkomitmen dan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan utama dari penelitian ini diungkap dalam pernyataan berikut “Apakah terdapat Pengaruh antara perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Komitmen berorganisasi khususnya pada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian kali ini adalah untuk mengetahui Pengaruh antara Komitmen Berorganisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya pada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini yang diharapkan adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai bahan untuk menambah data empiris, menambah wawasan dan informasi baru dalam perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Terutama pada variabel komitmen berorganisasi pada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan dan akademis di masa depan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yang diharapkan adalah :

1. Bagi subjek, supaya menambah wawasan terkait perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen dalam berorganisasi sehingga dapat membantu mereka dalam mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) maupun komitmen dalam berorganisasi serta mengetahui dinamika yang terjadi sehingga bisa menentukan tindakan untuk memaksimalkan pengembangan diri pada individu dalam berorganisasi selanjutnya

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya serta diharapkan penelitian dapat dikembangkan kedepannya mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen dalam berorganisasi agar dapat memberikan sumbangan ilmiah khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
3. Bagi instansi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan potensi mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura yang mengikuti organisasi khususnya mengenai pengaruh Komitmen Berorganisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).