BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk sosial. Manusia dikatakan makhluk sosial, karena kehidupannya selalu bergantung kepada sesama manusia dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan untuk melakukan sosialisasi. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang untuk menjadi bagian atau anggota kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan yang lain, dan keinginan untuk membantu orang lain (Hariandja, 2002). Salah satu cara untuk pemenuhan kebutuhan ini adalah dengan bergabung dalam sebuah organisasi atau masuk sebagai anggota organisasi.

Salah satu wadah aktualisasi diri mahasiswa yang berbentuk legal dan formal adalah unit kegiatan mahasiswa. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah wadah aktivitas kemahasiswaan untuk mengembangkan minat, bakat dan keahlian tertentu bagi para anggota-anggotanya (Wikipedia.org.id). Unit kegiatan Mahasiswa biasanya terbagi berdasarkan minat, di antaranya unit-unit kegiatan olahraga, unit-unit kegiatan kesenian dan unit khusus seperti pramuka, menwa, pers mahasiswa, koperasi mahasiswa, unit kerohanian dan sebagainya.

Pembinaan Anak Salman ITB atau disingkat PAS ITB adalah salah satu unit kegiatan mahasiswa yang berada di lingkungan kampus ITB. Organisasi ini berada di bawah Yayasan Pembinaan Mesjid Salman ITB dan bergerak dalam

bidang pendidikan nonformal (kode etik PAS ITB, 2008). Tujuan mendasar dari berdirinya PAS ITB adalah sebagai wadah bagi mahasiswa muslim untuk dapat beraktivitas dan berdakwah, memperbaiki dan meningkatkan kualitas ruhiyah, serta tampil sebagai laboratorium pembinaan anak-anak Islam (www.salmanitb.com). Kegiatan utama dari organisasi PAS ITB ini adalah melakukan pengajaran dari mulai akidah, akhlak, dan membaca Al Qur'an yang dilakukan pada anak TK sampai dengan SD kelas enam, kegiatan ini selanjutnya disebut dengan mentoring. Mentoring merupakan kegiatan yang menfasilitasi dan mendukung hal-hal yang berhubungan dengan pengajaran agama Islam. Kegiatan ini didukung dengan adanya konsolidasi mentoring, pembuatan media mentoring, training bagi para pelaku mentoring/pembina, dan rapat rutin divisi dan departemen dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan tujuannya, PAS ITB termasuk ke dalam organisasi non profit, di mana dalam organisasi nonprofit ini setiap anggota organisasi tidak diberi bayaran atau dengan kata lain setiap anggota organisasi melakukan semua kegiatan organisasi dengan sukarela. Sumber Daya Manusia (SDM) atau dalam hal ini disebut sebagai anggota organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan yang berlangsung dalam sebuah organisasi. Peranan tersebut antara lain sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2007). Peranan-peranan tersebut bisa dilakukan dengan baik apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang mewadahinya.

Pentingnya komitmen yang tinggi pada anggota bagi suatu organisasi, dikemukakan oleh Matieu dan Zajac (Candra Ika dan Alsa Asmadi, 1997) bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi pada anggota, organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover*. Semua dampak positif dari komitmen anggota terhadap organisasi tentu saja sangat berguna bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa memelihara anggota agar memiliki komitmen yang tinggi.

Untuk memelihara anggota agar memiliki komitmen yang tinggi, organisasi harus mengetahui faktor apa saja yang berperan dalam pembentukan komitmen. Steers dan Porter membagi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat, yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peranan, karakteristik struktural, dan pengalaman dalam bekerja. Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan membahas faktor yang ke empat yaitu pengalaman dalam bekerja, yang meliputi iklim organisasi di dalamnya. Menurut Steers (1985) sebagaimana dikutip oleh Kusnan (2004) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial di mana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Iklim organisasi juga berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok, tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi(Hudiyamin, dkk.:2006).

Iklim organisasi yang ada bisa saja dirasakan sudah sesuai dengan harapan anggotanya, tetapi bukan tidak mungkin iklim organisasi tersebut dirasakan belum sesuai dengan harapan anggota sehingga timbul kesenjangan. Apabila kesenjangan ini terus berlangsung, maka diperkirakan akan berpengaruh terhadap komitmen anggota.

Dari observasi yang dilakukan terhadap anggota PAS ITB, terlihat bahwa partisipasi anggota terhadap kegiatan-kegiatan PAS masih kurang. Indikasi yang paling jelas adalah kehadiran anggota yang sedikit pada kegiatan-kegiatan PAS seperti konsolidasi mentoring, mentoring, serta evaluasi mentoring yang dianggap sebagai rangkaian kegiatan utama PAS. Selain itu para anggota juga seringkali datang terlambat pada setiap kegiatan PAS. Hal ini menunjukkan bahwa anggota PAS ITB kurang memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Komitmen Anggota Organisasi Pembinaan Anak-anak Salman (PAS) ITB Ditinjau dari Iklim Organisasi".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum iklim organisasi pada organisasi PAS ITB?
2. Bagaimana gambaran umum komitmen anggota pada organisasi PAS ITB?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen anggota pada organisasi PAS ITB?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran umum iklim organisasi pada organisasi PAS ITB.
2. Untuk mengetahui gambaran umum komitmen anggota pada organisasi PAS ITB.
3. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen anggota pada organisasi PAS ITB.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang Akademik
   a. Penerapan teori yang telah diperoleh selama studi dan menambah wawasan serta pengalaman mahasiswa di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
   b. Menjadi dasar penelitian selanjutnya, terutama dalam peningkatan komitmen anggota untuk meminimalisir terjadinya kemangkiran.
   c. Memberikan sumbangan yang berarti dalam menjelaskan peranan iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi, terutama dalam konteks organisasi mahasiswa. Hal ini mungkin berbeda dengan konteks perusahaan.

2. Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengurus utama organisasi khususnya PAS-ITB bahwa perlunya membangun iklim organisasi yang positif untuk mengembangkan komitmen anggota terhadap organisasi.

E. Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa manusia memiliki peranan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Untuk mengembangkan sebuah organisasi, memiliki sumber daya manusia atau anggota yang potensial saja tidak cukup. Organisasi yang ingin maju membutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi yaitu anggota yang memiliki keinginan (affective commitment), kebutuhan (continuance commitment), dan suatu kewajiban (normative commitment) untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Meyer&Allen, dalam Febrianti :2007). Dengan komitmen yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Komitmen terhadap organisasi dapat terbentuk melalui interaksi anggota dengan lingkungan internal organisasi atau disebut dengan iklim organisasi. Litwin dan Stringer (Febrianti, 2007) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan organisasi yang dipersepsi secara langsung oleh orang-orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut dan diasumsikan berpengaruh bagi motivasi dan tingkah laku mereka. Hasil penelitian yang dilakukan Martini dan Rostiana (2003) menyatakan bahwa semakin positif persepsi anggota terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki anggota tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin negatif persepsi anggota terhadap iklim organisasi maka semakin rendah komitmen yang dimiliki anggota.

F. Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen anggota pada organisasi PAS ITB

H_a = Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen anggota pada organisasi PAS ITB

G. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian dalam bentuk angka, sehingga

memudahkan proses analisis dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

2. Instrumen

Berdasarkan jumlah variabel penelitian, instrumen yang digunakan terbagi menjadi dua macam, yakni instrumen pengukuran iklim organisasi dan komitmen anggota terhadap organisasi. Instrumen iklim organisasi yang digunakan disini merupakan instrumen iklim organisasi yang di adaptasi dari *Climate Survey Questionnaire* (CSQ) dari Litwin dan Meyer (1971), dan untuk instrumen komitmen anggota pada organisasi disusun berdasarkan teori komitmen organisasi dari Allen&Meyer. Pemaparan mengenai instrumen penelitian akan dibahas lebih lanjut pada Bab III.

H. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PAS-ITB, organisasi mahasiswa yang berada di bawah Yayasan Pembina Mesjid Salman ITB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi PAS-ITB. Sedangkan sampel penelitiannya adalah anggota PAS ITB yang telah aktif minimal satu semester. Alasan pemilihan sampel ini adalah karena mereka dianggap telah mengenal iklim organisasi yang ada di PAS ITB. Pengambilan sampel digunakan dengan teknik *random sampling* yakni metode pengambilan sampel secara acak sehingga semua subjek memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Arikunto :2006)