

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi mahasiswa adalah sebuah lembaga pendidikan dan telah di kenal oleh setiap mahasiswa di setiap universitas. Organisasi kemahasiswaan sebagai pengetahuan tambahan diluar kampus sekaligus bisa mengembangkan *soft skill* yang belum dipelajari pada saat mahasiswa berada di kelas. Organisasi dapat dipandang sebagai tempat untuk menambah pengalaman dan saling bekerjasama untuk tercapainya suatu tujuan dalam organisasi tersebut. Organisasi juga merupakan suatu tempat bagi sekelompok orang untuk belajar bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan (Suroto, 2016).

Robbins dan Judge (2015)(dalam Rudi, 2022), organisasi merupakan sebuah wadah dengan saling bekerjasama antara anggota dan memiliki instruksi dan arah gerak agar mencapai keinginan bersama. Pemimpin organisasi adalah anggota organisasi, tetapi jika tidak ada anggota dalam organisasi, organisasi tidak dapat berjalan sesuai tujuannya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan salah satu organisasi mahasiswa di Universitas Merdeka Malang yaitu unit kegiatan mahasiswa (UKM) Pencak Silat PSHT.

UKM Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) UNMER Malang adalah suatu organisasi pencak silat intra kampus yang disediakan bagi mahasiswa khususnya kampus Universitas Merdeka Malang, UKM PSHT mempunyai simbol pemersatu yang artinya “persaudaraan” dan UKM PSHT memiliki visi dan misi. Tujuan dibentuknya UKM Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT)

ini adalah tempat atau wadah di mana mahasiswa belajar berorganisasi, mengasah bakat dari mahasiswa, mencetak mahasiswa berprestasi dalam dunia pencak silat, dan untuk menambah kemampuan non-akademis di dalam kampus, tetapi yang terjadi di UKM PSHT ini adalah tidak sejalan dengan tujuan UKM tersebut.

Suatu UKM dibentuk agar mencapai visi-misi, dan cita-cita organisasi, dan untuk mewujudkan keinginan tersebut secara maksimal dibutuhkan kekompakan dan kerjasama yang efisien. Suatu organisasi UKM apapun bentuk dan segala kegiatannya akan selalu memberikan suatu langkah sebagai dasar atau landasan dalam mencapai tujuan utama dari UKM tersebut.

Pengurus adalah orang yang mengurus atau mengelola suatu organisasi, agar organisasi tersebut bisa berjalan sesuai tujuan atau visi dan misinya. Setiap pengurus mempunyai tugas dan program masing-masing, yang harus terlaksana 1 periode kepengurusan. Ada beberapa struktur kepengurusan didalam UKM PSHT yaitu ketua UKM, wakil, sekretari, bendahara, divisi pelatihan, divisi pengembangan organisasi, divisi pengelolaan sumber daya manusia, divisi hubungan umum, divisi infokom, dan divisi humas.

Pengurus di dalam melaksanakan setiap program memiliki banyak kendala, pengurus kurang partisipasi dalam suatu kegiatan yang sudah di rancang oleh pengurus tersebut, kurangnya komunikasi dan kerjasama sehingga suatu kegiatan tidak terlaksana dengan baik (banyak kekurangan dalam menunjang kegiatan tersebut, seperti perlengkapan berupa alat dan bahan).

Suatu organisasi membutuhkan anggota yang terlibat dengan organisasi sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pengembangan atau promosi organisasi (Robbins, dalam Rudi, 2022). Syafitri dan Armida 2019 (dalam Rudi, 2022) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan anggota tetap organisasi yang memiliki sifat, sikap yang baik dan berkualitas tinggi sehingga memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, hal ini disebut berkomitmen tinggi kepada organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dilakukan peneliti dengan pengurus UKM Pencak Silat PSHT, tercatat sebanyak 30 orang mahasiswa yang terdaftar sebagai pengurus UKM Pencak Silat PSHT. Wawancara peneliti dengan ketua umum PSHT Pencak Silat UKM PSHT mengungkapkan tidak semua pengurus aktif dalam organisasi UKM Pencak Silat PSHT, kurang lebih 20 pengurus tidak terlihat. Permasalahan yang terdapat pada organisasi UKM Pencak silat PSHT Universitas Merdeka Malang, terlihat pada keaktifan anggota pengurus UKM Pencak Silat PSHT semakin menurun dan belum mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi. Berbagai karakteristik individu pengurus yang muncul dan menghambat pelaksanaan suatu kegiatan seperti anggota susah untuk hadir rapat, kurangnya terlibat dalam latihan atletik, dan kurangnya inisiatif untuk mengembangkan UKM PSHT dari beberapa anggota Pengurus UKM Pencak Silat PSHT.

Temuan penelitian dari Bernadia (2018) yaitu "Hubungan *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Komunitas Studio Tiga (KOMMUST) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, dan menggunakan 76 responden. Penelitian ini mengulas tentang hubungan tingkat *self-efficacy* dan

tingkat komitmen organisasi. Hasil pada penelitian ini ialah tingkat *self efficacy* dibagi menjadi tiga karakteristik yaitu kuat, sedang, rendah. Didapatkan 12 anggota (16%) dengan *self efficacy* kuat, dan 55 anggota (72%) dengan *self efficacy* sedang, lalu 9 anggota (12%) memiliki tingkat *self efficacy* rendah. Kemudian hasil derajat komitmen organisasi juga dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah. Pada tingkat kuat terdapat 11 anggota (14%), pada tingkat sedang memiliki 57 anggota (75%), dan 8 anggota (11%) dengan tingkat komitmen yang rendah. Lalu *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota memiliki hubungan karena ada taraf yang signifikan pada kedua variabel nilai signifikansinya 001, di mana nilai ini kurang dari rata-rata 005.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 2 subjek pengurus UKM PSHT yaitu AL dan AFR pada hari Selasa, 08 November 2022, bahwa jawaban dari kedua subjek tersebut adalah mereka bergabung dalam organisasi UKM PSHT dikarenakan kesamaan nilai, mempunyai tujuan yang sama antara subjek dan organisasi, menerima terhadap aturan atau kebijakan dari UKM PSHT, dan bangga menjadi bagian dari UKM Pencak Silat PSHT. Kemudian subjek mengatakan bahwa keterlibatan atau partisipasi dan usaha dari subjek sangat kurang dalam mengikuti dan merealisasikan setiap tugas dan program yang diberikannya kepadanya. Lalu subjek mengatakan bahwa dia sedikit malas untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM PSHT.

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai sikap terhadap pekerjaan dan memiliki peran positif terhadap organisasi. Daft (2003) (dalam Fidianita dan Rahayu, 2017), komitmen organisasi merupakan suatu respon terpenting yang sangat berdampak pada kapasitas individu. Dia juga menyatakan

bahwa komitmen organisasi ialah salah satu bentuk loyalitas dan partisipasi yang penting bagi perkembangan organisasi. Tidak mungkin seorang manajer atau anggota organisasi yang memiliki komitmen rendah akan meninggalkan organisasi, karena individu tersebut ketika menjadi bagian dari organisasi, maka orang tersebut bekerja untuk organisasi, dan bukan hanya untuk dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, komitmen terhadap organisasi dapat diartikan sebagai penerimaan yang kuat dari seseorang terhadap situasi dan keinginan organisasi, sehingga seseorang individu tersebut menetapkan kemampuan dan keinginan untuk menyesuaikan perilakunya berdasarkan nilai-nilai organisasi, berusaha keras dalam bekerja, dan menetapkan pilihan yang kuat untuk bersiteguh hidup di dalam organisasi. Ketika membangun sebuah komitmen pada suatu organisasi setiap anggotanya, tentu harus dilandasi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, kepercayaan terhadap organisasi, kepercayaan diri, kehandalan dan tanggung jawab.

Bandura (1997) (dalam Aprilia, 2018) menyatakan bahwa seorang anggota dengan *self-efficacy* yang kuat, yakin bahwa dia dapat merealisasikan tugasnya di tempat kerja, bahkan walaupun ada tekanan di tempat kerja. Maka demikian, ditarik kesimpulannya bahwa anggota yang *self-efficacy* tinggi berupaya menjalankan peranan secara optimal sesuai dengan keinginan organisasi. Namun, ketika mereka menikmati kegagalan, anggota dengan *self-efficacy* yang berlebihan jauh lebih mungkin menikmati konflik peran. Dia juga menerangkan *self-efficacy* yaitu suatu gagasan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan. Hal

ini akan merujuk pada motivasi seseorang yang dilandaskan akan hal yang mereka inginkan dan tanpa melihat apa yang secara nyata benar.

Sedangkan Baron dan Byrne (2005) menekankan *self efficacy* adalah pandangan manusia tentang kapasitas atau kecakapan diri dalam merealisasikan kewajiban, mencapai keinginan dan pengambilan keputusan dalam setiap masalah yang dijumpai pada setiap keputusan yang sudah dijalankan. *Self efficacy* berfokus pada keyakinan akan kecakapan individu dalam mendorong keyakinan tersebut sehingga menjadi sebuah motivasi, kapasitas kognitif dan sikap implementasi yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban dalam situasi atau keadaan yang terjadi pada diri individu itu sendiri. (dalam Aprilya,2018)

Self Efficacy sangat penting dalam komitmen organisasi agar orang dapat merasa nyaman dan tidak gugup atau canggung saat berinteraksi dengan orang disekitarnya dan manajer lainnya. Orang dengan *self Efficacy* yang baik memfasilitasi interaksi dengan lingkungan dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan orang lain. Sehingga terjalin interaksi dan komunikasi yang baik antara dirinya dengan orang lain.

Berangkat dari data dan uraian latar belakang fenomena persoalan dalam pembahasan di atas, disini penulis ingin memastikan apakah terdapat **“Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pengurus UKM PSHT Universitas Merdeka Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tinjauan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahannya yaitu apakah ada hubungan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi UKM PSHT Universitas Merdeka Malang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat

Secara keseluruhan, tujuan dari penelitian ini adalah mencari tahu tampak atau tidak hubungan antara *Self-Efficacy* dengan komitmen organisasi pengurus UKM Pencak Silat PSHT di Universitas Merdeka Malang.

Penelitian ini mempunyai beberapa kegunaan yaitu:

1. Pada segi teoritis, hasil dari kajian ini semoga mampu memberikan manfaat bagi organisasi mahasiswa yang bermutu dan memperkaya hasil peneliti terkait dengan hubungan antara *self efficacy* pengurus UKM PSHT Universitas Merdeka Malang.
2. Segi praktis, hasil dari kajian ini diharapkan bisa membantu menerangkan jawaban dan juga fakta partisipasi bagi penyumbang pengendalian UKM tentang kemampuan atau keyakinan dan komitmen organisasi pengurus UKM PSHT di Universitas Merdeka Malang.
3. Bagi pengurus UKM PSHT, supaya di dalam kaderisasi UKM PSHT dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan menjunjung tinggi rasa persaudaraan dan menjalani sesuai dengan visi dan misi UKM PSHT Universitas Merdeka Malang (bekerjasama, disiplin, dan bertanggung jawab).

D. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Salah satu penelitian mengenai komitmen organisasi ini berdasarkan penelitian yang digarap oleh Sofyan D.P (2021) yang melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak di PT. Wasa Mitra Engineering, menggunakan 40 karyawan/subjek. Tinjauan ini menyatakan bahwa tidak mendapatkan korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi personel bagian skill PT. Wasa Mitra Engineering.

Penelitian berikutnya dari Sakina (2009) dengan 60 responden di salah satu PT Bank "X" Jakarta yang mendapatkan komitmen organisasi yang termasuk rendah. Hasil dari penelitian ini juga mendapatkan bahwa secara umum anggota yang kerja di tempat tersebut ikatan emosional terhadap organisasinya sangat kurang. Rangkaian emosional tersebut dibuktikan dengan kurangnya percaya terhadap nilai-nilai organisasi, kurangnya kesanggupan untuk berupaya semaksimal mungkin untuk kebutuhan organisasi dan kesetiaan terhadap organisasi.

Penelitian selanjutnya oleh Bernadia (2018) yaitu "hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Komunitas Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dan menggunakan 76 responden. Dalam penelitian ini membahas tentang tingkat *self efficacy* anggota dan hubungan tingkat efikasi diri dan tingkat komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah tingkat *self efficacy* dipilah menjadi tiga karakteristik yaitu kuat, sedang, rendah. Didapatkan 12 anggota (16%) dengan *self efficacy* kuat, dan 55 anggota (72%) dengan *self efficacy* sedang, lalu 9 anggota (12%) memiliki tingkat *self efficacy* rendah. Kemudian hasil

derajat komitmen organisasi juga dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah. Pada tingkat kuat terdapat 11 anggota (14%), pada tingkat sedang memiliki 57 anggota (75%), dan 8 anggota (11%) dengan tingkat komitmen yang rendah. Lalu efikasi diri dengan komitmen organisasi pada anggota memiliki hubungan karena ada taraf yang signifikan dari dua variabel nilai signifikansinya 001, dimana nilai ini lebih kecil dari rata-rata 005.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penggunaan variable-variabelnya. Kemudian yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan organisasi nirlaba dan anggota UKM, sehingga peneliti menggunakan organisasi kemahasiswaan dalam penelitian ini yaitu salah satu organisasi internal di kampus yaitu dengan subjek mahasiswa pengurus UKM Pencak Silat. Perbedaan berikutnya berada pada asumsi, waktu, lokasi dan objek penelitian, yang membedakan dengan penelitian terdahulu. Ketika hasil dari penelitian ini memiliki hubungan antara variabel, maka setelah penelitian perlu mengevaluasi serta meningkatkan komitmen pada pengurus.