

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi berfungsi sebagai wadah atau platform untuk bekerja sama dimana manusia sebagai penggerak utamanya (Tanjung dkk, 2022). Di dunia perkuliahan, organisasi kemahasiswaan merupakan wadah penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri di luar kegiatan akademik. Di Universitas Merdeka Malang, terdapat beberapa organisasi kemahasiswaan intra-kampus yang diantaranya ialah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). Kedua organisasi ini tergabung dalam satu wadah yang dikenal sebagai Keluarga Mahasiswa Universitas Merdeka Malang (KMUM). Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat, bakat, potensi, dan kepemimpinan di luar kegiatan akademik formal. Ormawa berperan penting dalam membentuk karakter mahasiswa, meningkatkan *soft skills*, serta menjadi jembatan antara aspirasi mahasiswa dengan pihak universitas atau masyarakat.

Di dalam organisasi BEM dan DPM, mahasiswa dituntut untuk berperan secara aktif, tidak hanya menjalankan tugas struktural, tetapi juga membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini penting untuk menumbuhkan komitmen yang kuat demi keberlangsungan organisasi (Meyer dan Allen, 1991). Rasa komitmen yang kuat akan mendorong anggota organisasi menjadi lebih loyal, bertanggung jawab dan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2011). Selain komitmen berorganisasi, keterlibatan emosional juga dapat memperkuat rasa solidaritas antar anggota serta dapat

meningkatkan efektivitas dalam menjalankan program-program kerja (Robbins dan Judge, 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama presiden mahasiswa Universitas Merdeka Malang sebagai data awal penelitian diketahui bahwa komitmen berorganisasi yang kurang menyebabkan anggota organisasi menjadi tidak berperan aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berdampak pada penurunan partisipasi anggota organisasi sehingga memunculkan beban kerja ganda (*double job*) bagi anggota lain yang aktif, sehingga mengganggu efektivitas dan keseimbangan peran dalam organisasi (Mayer dan Allen, 1991).

Sehingga dalam pelaksanaannya, tidak jarang muncul permasalahan terkait komitmen organisasi di antara para anggotanya. Pada fase awal kepengurusan, antusiasme yang tinggi sering kali ditunjukkan oleh para anggota yang tampak termotivasi untuk berkontribusi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Namun, seiring berjalannya waktu, terutama di tengah periode kepengurusan, banyak anggota yang sebelumnya aktif mulai menunjukkan penurunan partisipasi. Kondisi ini berdampak pada penurunan efektivitas kerja tim, sehingga pelaksanaan program kerja yang telah dirancang menjadi terhambat, bahkan terhenti (Robbins dan Judge, 2017).

Pada wawancara yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa tidak semua mahasiswa tersebut benar-benar aktif, dalam artian mengikuti kegiatan dan menjalankan tanggung jawab yang ada di dalam organisasi. Padahal, baik organisasi BEM maupun DPM telah dibekali dengan pelatihan manajemen organisasi yang dilaksanakan di awal periode kepengurusan sebagai bentuk pembekalan dasar untuk menjalankan roda organisasi secara profesional. Hal ini

menunjukkan bahwa pelatihan saja tidak cukup apabila tidak diimbangi dengan komitmen individu dan rasa tanggung jawab dari setiap anggota. Kurangnya keterlibatan aktif meskipun telah mendapat pelatihan dapat menjadi indikator lemahnya rasa memiliki terhadap organisasi, yang berdampak pada menurunnya efektivitas kerja tim dan tidak optimalnya pencapaian tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Selain dibekali dengan pelatihan manajemen organisasi, setiap anggota organisasi yang ingin mengikuti organisasi baik BEM maupun DPM diminta kesediaan untuk bertanggung jawab penuh terhadap organisasi pada proses awal wawancara yang menjadi prosedur dalam proses pendaftaran calon anggota organisasi. Selain itu setiap anggota diwajibkan untuk membuat surat pernyataan untuk berkontribusi aktif dalam organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Presiden mahasiswa

*“Anak-anak itu kebanyakan cuman aktif di awal-awal pembentukan kabinet, tapi pas mulai proker dijalankan mereka pada pelan-pelan ilang ada yang izin ada juga yang hilang tanpa kabar, ada juga yang dateng pas ada proker saja”*

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Lebih dari sekadar kesediaan untuk tetap tinggal, komitmen mencerminkan ikatan emosional dan keyakinan anggota terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi (Meyer dan Allen, 1991). Berbagai faktor berkontribusi pada pembentukan komitmen ini, mulai dari kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang positif, hingga kesempatan pengembangan karier (Robbins dan Judge, 2017). Namun, salah satu faktor yang memperkuat komitmen organisasi adalah *psychological ownership*, yaitu perasaan memiliki secara psikologis terhadap organisasi yang membuat individu terdorong untuk merawat, menjaga, dan terlibat secara penuh dalam keberlangsungan organisasi (Pierce dkk, 2001).

Dalam penelitian ini penulis memilih *psychological ownership* sebagai variable bebas yang memengaruhi komitmen organisasi. *Psychological ownership* artinya seseorang bisa merasa memiliki organisasi tanpa harus menjadi pemilik resmi, dan perasaan kepemilikan itu dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dan terlibat (Mayhew dkk, 2007). *Psychological Ownership* bersifat pribadi dengan kata lain setiap orang yang bergabung dalam sebuah organisasi belum tentu memiliki rasa kepemilikan organisasi. Sikap kepemilikan ini berperan penting dalam membentuk perilaku kerja seperti inisiatif dan Komitmen terhadap tujuan organisasi (Olckers dkk, 2012).

Keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *psychological ownership* dapat dilihat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Priyanggasari, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi lahir karena didasari kesukaan, perasaan memiliki dan kemauan anggota untuk menjadi bagian dari setiap kegiatan yang diselenggarakan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah dkk, 2024) menyatakan anggota dengan perasaan memiliki kepada organisasinya, menjadikan anggota tersebut berpihak pada tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi tersebut, dan juga mereka memiliki kemauan untuk tetap berada dala organisasi tersebut. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Julis dkk, 2020) Terdapat hubungan sosial yang baik di antara anggota organisasi, seperti perilaku saling hormat, komunikasi yang terbuka dan efektif. Dalam situasi tersebut, ketika anggota merasa bahwa dirinya memiliki peran penting dalam organisasi, mereka cenderung lebih aktif berpartisipasi dan berusaha lebih keras.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyoroti peran *psychological ownership* sebagai faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi, khususnya dalam konteks organisasi intra

kampus seperti BEM dan DPM. Meskipun komitmen organisasi telah banyak dikaji dalam konteks korporasi atau sektor industri (Robbins dan Judge, 2017), kajian yang secara spesifik menghubungkan *psychological ownership* dengan komitmen dalam ruang lingkup organisasi kemahasiswaan masih tergolong terbatas. Karena pada sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada persepsi dan hubungan antar komitmen organisasi dengan variabel lain

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami fenomena tersebut dengan judul “Pengaruh *Psychological Ownership* terhadap Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Yang Aktif Berorganisasi”

### **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan latar belakang diatas yang telah dilakukan maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh dari *psychological ownership* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *psychological ownership* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam menjelaskan secara lebih mendalam bagaimana *psychological ownership* yakni perasaan memiliki secara psikologis terhadap organisasi dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bernaung. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas anggota, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca serta peneliti selanjutnya, termasuk anggota organisasi yang tergabung dalam kelompok tersebut, agar memahami pentingnya pengaruh *psychological ownership* terhadap komitmen organisasi.

#### b. Bagi Organisasi

Penelitian ini nantinya dapat berguna bagi organisasi sebagai bahan informasi dan masukan mengenai *psychological ownership* dan komitmen organisasi.

c. Bagi Anggota

Penelitian ini diharapkan dapat bisa memberikan pengetahuan sehingga anggota organisasi lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat berkomitmen terhadap organisasi yang diikuti.