

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi adalah kelompok yang terbentuk dari kerja sama antara individu untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa organisasi merupakan alat atau wadah yang berisi sistem perserikatan formal, terstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki berbagai macam jenis, mulai dari skala kecil hingga skala besar. Salah satu contohnya adalah organisasi mahasiswa, yang biasanya berada dalam lingkup universitas.

Organisasi mahasiswa merupakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri dan berkontribusi bagi masyarakat. Organisasi ini berperan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, kemampuan berorganisasi, dan kemampuan bersosialisasi. Selain itu, organisasi mahasiswa juga menjadi media untuk menyalurkan aspirasi mahasiswa sekaligus memberikan kontribusi kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 77, yang menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan memiliki beberapa fungsi, antara lain:

- a) Mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mereka.

- b) Mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, serta rasa kebangsaan.
- c) Memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa.
- d) Mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

UIN Imam Bonjol padang memiliki organisasi internal kampus yang di sebut dengan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). UKM merupakan organisasi yang arah gerakannya sesuai dengan minat/hobi mahasiswanya. Mengacu pada SK Rektor no.160 Tahun 2024 terdapat 25 UKM UIN Imam Bonjol Padang sebagaimana yang dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel.1.1 UKM UIN Imam Bonjol Padang

No	UKM
1	Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas
2	Senat Mahasiswa Universitas
3	Suara Kampus
4	Koperasi Mahasiswa
5	Panjat Dinding
6	Bengkel Kata
7	Shorinji Kempo
8	Protokoler dan Pengembangan Diri
9	Pramuka
10	Bahasa
11	Baitul Qur'an
12	KSI-UA
13	Tapak Suci
14	Musik
15	Tarung Drajat
16	Surau Konstitusi
17	Menwa
18	KSR-PMI

- 19 DKTV
- 20 Sinematografi
- 21 Olahraga
- 22 Teater
- 23 Hipmi PT
- 24 Kaligrafi
- 25 Mapala

Sumber: SK Rektor no. 160 Tahun 2024

Dalam menjalankan roda organisasi, dibutuhkan pengurus yang berkompeten agar tercapai tujuan dari sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuannya masing-masing, untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan kinerja yang baik oleh pengurus organisasi. Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang berarti hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Sinambela (2019), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, kemudian kinerja diukur dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Namun pada kenyataan, banyak ditemukan pengurus organisasi yang belum bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga sebagian dari tujuan organisasi tidak tercapai, seperti banyaknya rancangan kerja yang telah direncanakan di awal kepengurusan tidak terlaksana. Hal tersebut akan berpengaruh negatif terhadap organisasi, karena penilaian mahasiswa maupun masyarakat akan meragukan atau menimbulkan ketidakpercayaan terhadap organisasi tersebut. Fenomena ini bisa terjadi pada organisasi manapun, tidak terlepas UKM di UIN Imam Bonjol Padang.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pengurus UKM UIN Imam Bonjol Padang dapat disimpulkan masih banyak persoalan-

persoalan terkait dengan kinerja seperti kurangnya waktu yang diluangkan oleh pengurus dalam menjalankan tugasnya di antaranya banyaknya pengurus yang tidak hadir dalam rapat, rata-rata yang hadir dalam rapat kepengurusan hanya 50%-60% dari jumlah pengurus, dan tidak konsistennya diadakan rapat rutin yang mengakibatkan jarangya evaluasi kinerja kepengurusan serta masih banyaknya program kerja yang belum terlaksanakan sepenuhnya sebagaimana tabel *realisasi* program kerja berikut ini:

Tabel 1.2 Realisasi Program Kerja UKM Periode 2023

Nama UKM	Rancangan Kerja	Realisasi	Jumlah persen
Suara Kampus	80 proker	62 proker	77%
KSR-PMI	36 proker	26 proker	72%
Tapak Suci	65 proker	60 proker	92%
MENWA	16 proker	10 Proker	62%
PPD	26 proker	13 proker	50%
Pramuka	16 proker	15 proker	93%
KSI	93 proker	66 proker	70%
Tarung Drajat	3 proker	1 proker	33%
Baitul Qur'an	84 proker	54 proker	64%
HIPMI PT	71 proker	51 proker	71%

Sumber: Wawancara Pengurus UKM

Keterangan: proker = program kerja

Mencermati dari tabel *realisasi* program kerja tersebut, dari 25 UKM hanya 10 pengurus UKM yang bersedia menjawab terkait *realisasi* program kerja, serta dapat dilihat pengurus UKM belum melaksanakan 100% program kerja yang telah direncanakan. Bukan hanya persoalan capaian program kerja yang tidak terlaksana, dan banyak juga dari program kerja yang terlaksana tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ketika pembuatan rancangan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas masih banyak persoalan terkait kinerja yang terjadi pada organisasi mahasiswa UIN Imam Bonjol Padang. Berdasarkan *perspektif* psikologi industri organisasi yang mempengaruhi kinerja menurut

Kasmir (2016) yaitu pengetahuan, kemampuan, kepribadian, rancangan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Angraini dkk., 2021). Komitmen organisasi menurut Kaswan (2017) merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, serta kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana.

Menurut Luthans (2012) komitmen organisasi memiliki hubungan secara positif terhadap tinggi kinerja artinya karyawan yang memiliki komitmen dalam berorganisasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya begitu juga sebaliknya komitmen organisasi karyawan yang rendah maka akan menurunkan kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abni dan Hamdani (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi secara psikologis mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan yang tidak memiliki komitmen akan menyebabkan menurunnya kinerja.

Telah banyak penelitian dengan variabel yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abni dan Hamdani (2023), Cahyani dkk (2020), Angraini

dkk (2021), Fitri dan Endratno (2021), Pradana dkk (2023). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam organisasi.

Namun berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Novita dkk (2016), Mekta dan Siswanto (2017), serta Hendri dan Kirana (2021) justru menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas serta studi literatur yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi masih menunjukkan ketidak konsistenan apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja atau tidak dapat mempengaruhi kinerja. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi dan kinerja dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pengurus UKM UIN Imam Bonjol Padang”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus UKM”.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi komitmen organisasi pengurus UKM?
2. Seberapa tinggi kinerja pengurus UKM?

3. Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pengurus UKM?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasi pengurus UKM
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja pengurus UKM
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pengurus UKM

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, studi ini secara ilmiah memberikan tambahan informasi di bidang psikologi dan khususnya di bidang yang berkaitan dengan psikologi industri organisasi. Serta sebagai tambahan informasi untuk kajian selanjutnya tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pada pengurus organisasi akan bermanfaat dari penelitian ini dan dapat dimanfaatkan sebagai sumber atau masukan oleh pihak lain.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan tambahan informasi tentang pentingnya menjaga kinerja agar dapat tercapainya tujuan dari organisasi, serta bagi pengurus organisasi dapat memberikan kinerja yang positif untuk organisasi

F. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan skripsi ini dibagi ke dalam 5 (lima) bab, dimana setiap bab dibagi dalam beberapa sub bab seperti:

- BAB I** : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Landasan teori yang terdiri dari teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, hubungan antar variabel, penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.
- BAB III** : Metodologi penelitian, yang terdiri dari penjelasan mengenai jenis penelitian yang digunakan, definisi operasional, populasi dan sampel, serta instrumen penelitian.
- BAB IV** : Hasil dan pembahasan, yang terdiri dari persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, deskripsi data penelitian, analisis data, dan hasil penelitian
- BAB V** : Penutup dan saran, berisi tentang kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data dan penelitian, selain itu dalam bab ini juga berisi tentang saran bagi perkembangan penelitian selanjutnya.