

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan pengelompokan individu ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain organisasi merupakan penugasan individu ke dalam fungsi pekerjaan yang dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan. Menurut Zulkarnain (2013) tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika dilaksanakan secara individual. Maka individu dalam organisasi harus bekerja bersama dan bekerjasama dalam kelompok kerja sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Kontribusi kelompok bermuara pada kinerja organisasi. Sehingga individu dan kelompok memainkan peranan sangat penting. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana individu berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali.

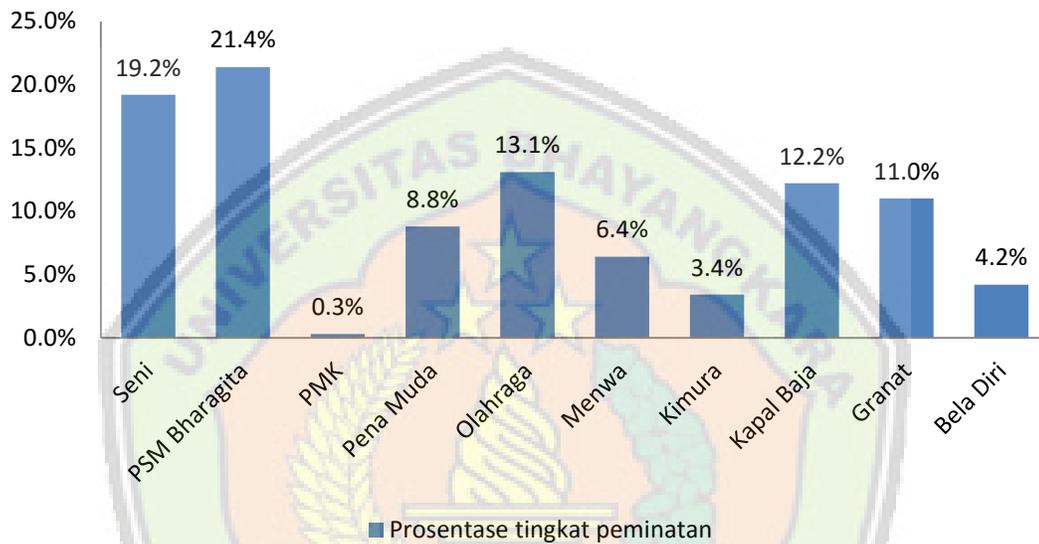
Edgar H. Schein (1988) dalam bukunya "*Organizational Psychology*", mengemukakan bahwa organisasi merupakan koordinasi dari kegiatan sejumlah orang untuk pencapaian beberapa tujuan atau tujuan umum, melalui pembagian kerja dan fungsional dan melalui hierarki wewenang dan tanggung jawab. Karakteristik organisasi menurut Schein ialah organisasi yang memiliki struktur, tujuan, dan saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain untuk mengkoordinasikan aktivitas di dalamnya. Umam (2012) menambahkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang merupakan unsur penting, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, dalam mencapai sebuah tujuan organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusianya, sehingga dapat membentuk sebuah komitmen terhadap

organisasi yang nantinya memcerminkan kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dan fungsinya. Menurut Sobirin (2007) secara garis besar organisasi bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi berorientasi ekonomi (biasa disebut sebagai organisasi berorientasi laba atau *profit oriented organization*) dan organisasi tidak berorientasi ekonomi (disebut organisasi nirlaba atau *non for profit organization*). Organisasi berorientasi ekonomi sengaja didirikan untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan ekonomi, khususnya kebutuhan ekonomi para pendirinya atau pemilik organisasi tersebut. Berbeda dengan organisasi berorientasi ekonomi, *non for profit organization* lebih berorientasi pada kesejahteraan para konstituen daripada kesejahteraan pendirinya. Salah satu jenis organisasi nirlaba yang bisa kita lihat adalah organisasi kemahasiswaan dalam sebuah universitas.

Organisasi kemahasiswaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan kampus Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Karena dianggap sebagai suatu wadah formal dan legal bagi seluruh aktivitas kemahasiswaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Wadah formal tersebut yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya berupa Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas, Unit Kegiatan Mahasiswa, Majelis Permusyawaratan Mahasiswa, dan Komisi Pemilu Raya, serta lembaga lain yang menjadi perangkat Organisasi Kemahasiswaan Universitas Bhayangkara. Unit kegiatan mahasiswa merupakan wadah aktivitas kemahasiswaan luar kelas untuk mengembangkan minat, bakat dan keahlian tertentu. Berbagai variasi unit kegiatan mahasiswa yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, diantaranya: Gerakan anti narkoba (Granat), Resimen mahasiswa (Menwa), Paduan Suara Mahasiswa Bharagita, ukm seni, ukm olahraga, ukm kapal baja, ukm pena muda, ukm bela diri, lembaga dakwah kampus Kimura, dan persekutuan mahasiswa kristen (Buku Panduan Mahasiswa Peserta POM Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2014).

Berdasarkan hasil survei terhadap 50 mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang dilakukan penulis pada bulan Maret 2018 diketahui bahwa unit kegiatan mahasiswa paling banyak diminati oleh mahasiswa. Berikut ini prosentase tingkat peminatan unit kegiatan mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Gambar 1.1. Survei Mahasiswa



Sumber : Survei Mahasiswa Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2018)

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ranking tertinggi organisasi yang lebih dikenal dan diminati mahasiswa adalah Paduan Suara Bharagita dengan prosentase sebesar 21,4%, disusul oleh ukm Seni sebesar 19,2%, ukm Olahraga sebesar 13,1%, Kapal Baja 12,2%, Gerakan Anti Narkotika 11,0%, ukm Pena Muda sebesar 8,8%, Resimen Mahasiswa sebesar 6,4%, ukm bela diri sebesar 4,2%, Kimura 3,4% dan Persekutuan Mahasiswa Kristen 0,3%. Sebagian besar mahasiswa mengatakan bahwa mereka mengikuti kegiatan unit kegiatan mahasiswa karena adanya daya tarik tersendiri, guna ikut serta dalam kegiatan Universitas baik internal maupun eksternal, serta adanya keunggulan dari masing

masing unit kegiatan mahasiswa, menjadikan mahasiswa berusaha mencari informasi untuk masuk ke dalam kelompok organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan NI (21) yang merupakan wakil komandan resimen mahasiswa (Menwa) pada bulan Maret 2018, bahwa anggota yang tergabung dalam organisasi menwa banyak melakukan kegiatan baik di dalam kampus maupun di luar kampus. Kegiatan seperti pengamanan dalam setiap kegiatan universitas, kegiatan pengamanan jajaran rektorat, maupun pengamanan setiap kegiatan Ukm. Selain itu, ada kegiatan di luar kampus berupa Pendidikan. Pertama kali anggota yang tergabung dalam Menwa akan melaksanakan Pra Pendidikan Dasar (Pra Dik Sar) yang dilaksanakan selama 3 hari di kampus yang dipimpin oleh senior dalam bentuk semi militer, selanjutnya anggota melakukan kegiatan Pendidikan Dasar di luar kampus yang bertempat di Menwa Jayakarta selama 14 hari. NI (21) mengatakan adanya usaha yang kuat dari calon anggota untuk tergabung kedalam organisasi Menwa, tantangan dalam membina fisik sangat dibutuhkan guna menjadikan bekal mewujudkan cita-cita. Menurut NI (21) Ada keuntungan tersendiri mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa, yaitu adanya rasa kebersamaan, adanya rasa saling memiliki dalam membangun organisasi, hingga timbul rasa kekeluargaan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan RR (22) yang merupakan anggota UKM Seni (bidang Tari Tradisional) pada Maret 2018, bahwa ada beberapa bidang seni dalam unit kegiatan mahasiswa tersebut seperti seni musik, seni tari tradisional, dan tari modern. RR (22) yang tergabung dalam sebuah kelompok kecil (bidang Tari Tradisional) lebih merasakan adanya kekompakan ketika satu sama lain memiliki kesamaan latar belakang yang mayoritas berjenis kelamin perempuan dan sama-sama menyukai seni tari tradisional. Dari kesamaan latar belakang inilah menjadi daya tarik individu untuk berinteraksi dan menjalin sebuah organisasi. Dari hal ini kemudian dirasa RR (22) merasakan bahwa adanya rasa saling memiliki sehingga ada keinginan untuk saling menjaga. Menurut Forsyth (2010) suatu kelompok dapat terjalin ketika dalam sebuah kelompok

tersebut ada ketertarikan individu. Forsyth menyebutkan faktor yang mempengaruhi pembentukan kelompok selain ketertarikan diantaranya seperti kedekatan, frekuensi interaksi, kesamaan, kelengkapan, timbal balik yang dapat mendorong terbentuknya sebuah kelompok. Dengan demikian juga mereka dapat membentuk kelompok yang belum sempurna menjadi kelompok yang sangat kompak.

Namun RR (22) sangat menyayangkan apabila kemudian ada anggota yang “*angin-anginan*” atau semangat yang kadang-kadang dalam mengikuti kegiatan latihan, hal ini pun akan memicu anggota lain untuk melakukan hal yang sama sehingga latihan menjadi terkendala.

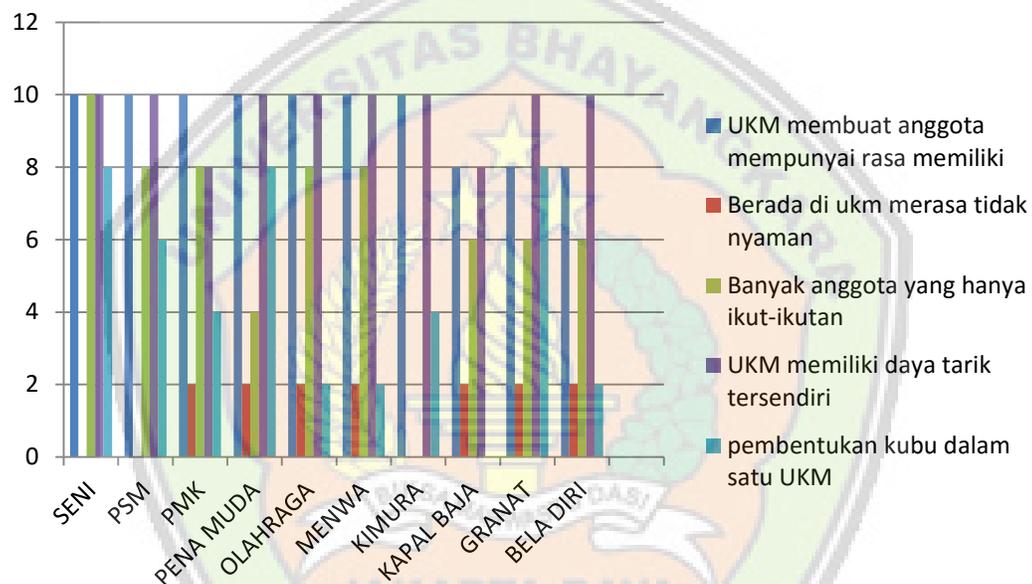
Senada dengan NI (21) dan RR (22), berdasarkan hasil wawancara dengan wakil ketua Paduan Suara Bharagita pada Maret 2018, KH (20) mengungkapkan bahwa salah satu keuntungan yang didapatkan oleh anggota Paduan Suara Bharagita adalah mengembangkan kemampuan bernyanyi paduan suara dengan salah satu pelatih berkualitas seperti Edwin Stevenl. Hal ini menjadi daya tarik oleh calon anggota baru yang ingin mengembangkan kemampuan bernyanyi hingga mereka rela antri dalam pendaftaran anggota paduan suara. Selain itu, KH (20) mengatakan bahwa Paduan Suara Bharagita juga memberikan kesempatan kepada para anggotanya untuk mengembangkan soft skill dengan cara bergabung menjadi pengurus ataupun menjadi panitia dalam berbagai kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh Paduan Suara Bharagita. Namun KH (20) juga menyayangkan ketika anggota yang sudah tergabung hanya mau hadir ketika ada pelatih, dan ketika ada temannya yang ikut.

Berdasarkan hasil survei terhadap 50 mahasiswa yang aktif di unit kegiatan mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang dilakukan penulis pada Juli 2018 terdapat kesamaan yang ada pada tiap organisasi unit kegiatan mahasiswa seperti anggota merasa nyaman berada didalam organisasi, beberapa mengatakan bahwa unit kegiatan mahasiswa membuat anggota mempunyai rasa memiliki, unit kegiatan mahasiswa yang mereka ikuti memiliki daya tarik

tersendiri. Namun permasalahan yang sama dari tiap unit kegiatan mahasiswa yaitu banyaknya anggota yang hanya ikut kegiatan ketika teman yang dikenal ikut, terjadinya pembentukan kelompok atau kubu dalam satu organisasi. Hal ini dapat memicu terhambatnya aktivitas kegiatan organisasi.

Berikut data statistik yang diperoleh dari hasil survei yang melibatkan 50 mahasiswa yang aktif organisasi unit kegiatan mahasiswa, dari setiap unit kegiatan mahasiswa diwakili oleh 5 anggotanya.

Gambar 1.2. Survei Mahasiswa



Sumber : Survei Mahasiswa Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2018)

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa sebanyak 94% anggota unit kegiatan mahasiswa membuat anggota mempunyai rasa memiliki, sebanyak 14% anggota ketika berada di unit kegiatan mahasiswa merasa tidak nyaman, sebanyak 64% anggota banyak yang hanya ikut-ikutan, sebanyak 96% unit kegiatan mahasiswa mempunyai daya tarik tersendiri, dan 44% adanya pembentukan gank atau kubu didalam organisasi unit kegiatan mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, kohesivitas kelompok menjadi perhatian yang menarik bagi penulis. Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2003) kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan perasaan bersama. Baron dan Byrne (2005) mengatakan bahwa pada umumnya kesan pertama yang timbul seseorang terhadap sikap kohesivitas kelompok adalah rasa saling menyukai antar anggota. Sehingga menyebabkan anggota bertahan dalam kelompok, seperti kesukaan pada anggota lain dalam kelompok dan keinginan untuk menjaga dan meningkatkan status dengan menjadi anggota yang tepat.

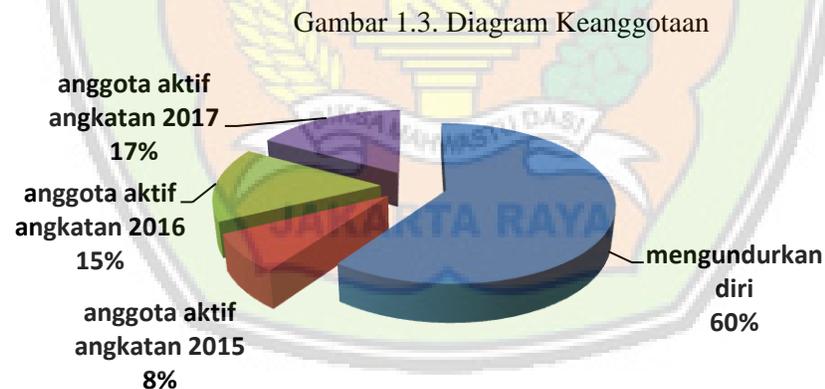
Pernyataan diatas diperkuat oleh Baron dan Byrne (2005) bahwa seseorang merasa kohesiv di dalam kelompoknya karena; 1.) Status di dalam kelompok, kohesivitas sering kali lebih tinggi pada diri anggota dengan status yang tinggi daripada yang rendah. 2.) usaha yang dibutuhkan untuk masuk ke dalam kelompok, makin besar usaha maka makin tinggi kohesivitasnya. 3.) keberadaan ancaman eksternal atau kompetisi yang kuat, ancaman seperti itu meningkatkan ketertarikan dan komitmen anggota pada kelompok. 4.) Berdasarkan ukuran kelompok, dimana kelompok kecil cenderung untuk lebih kohesif daripada yang besar.

Selain kohesivitas kelompok, komitmen organisasi juga merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas. Menurut Trihapsari dan Nashori (2011) mengatakan bahwa kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Komitmen terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya juga sangat tinggi. Hal lainnya yang merupakan dampak dari kohesivitas kelompok adalah rendahnya tingkat kehadiran dan keinginan untuk keluar. Apabila individu tidak memiliki rasa saling memiliki, rasa aman, keeratan antar individu, komunikasi yang kurang baik serta

cenderung kurang dapat bekerjasama maka hal tersebut dapat berimbas pada komitmen organisasinya, dan hal itu tentu saja dapat membawa dampak yang tidak menguntungkan pada organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua Paduan Suara Bharagita periode 2017-2018, NM (21) mengatakan bahwa keanggotaan setiap menjelang pergantian periode semakin berkurang, hal ini terlihat bahwa keaktifan anggota semakin menurun. Data yang dimiliki oleh pengurus Bharagita periode 2016-2017, bahwa jumlah anggota yang tergabung dalam Paduan Suara Bharagita hampir mencapai 130 mahasiswa. Namun pada penghujung akhir perkuliahan hingga saat ini anggota yang masih bertahan sebanyak 52 anggota aktif, yang terdiri dari 10 mahasiswa (angkatan 2015), 20 mahasiswa (angkatan 2016) dan 22 mahasiswa (angkatan 2017). Dengan kata lain Paduan Suara Bharagita kehilangan anggota sebesar 60% beberapa diantaranya itu mengundurkan diri, serta sulit membagi waktu antara kesibukan pribadi dengan kegiatan organisasi.

Berikut diagram keanggotaan Paduan Suara Bharagita periode 2016-2017 :



Beberapa permasalahan lain yang diungkapkan NM (21) bahwa karakter pribadi individu yang beragam seperti anggota yang hanya mau berorganisasi ketika teman yang dikenalnya ikut terlibat dalam organisasi, kurangnya inisiatif dari beberapa anggota, selain itu beberapa presensi kehadiran yang tidak rutin,

yang hanya mengandalkan pada anggota yang memiliki status jabatan tertentu di dalam organisasi. Dari temuan tersebut, dirasakan sebagai masalah yang mengganggu kinerja organisasi karena keberadaan anggota didalam sebuah organisasi merupakan hal utama. Selain itu, NM (21) menyayangkan adanya keterlibatan anggota yang sangat antusias untuk menjabat sebagai ketua dalam kepanitiaan, namun kompetensi yang dimiliki belum memadai. Persepsi individu terhadap kompetensinya sendiri masih kurang. Artinya anggota tersebut belum memahami perihal pengetahuan organisasi secara penuh. Menurut Meyer & Allen (1997) mengatakan bahwa karakteristik pribadi individu, dan pengalaman selama organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Bukan hanya Paduan Suara Bharagita yang merasakan persoalan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota Gerakan anti narkoba pada Maret 2018, MA (22) mengungkapkan bahwa anggota susah untuk hadir rapat tanpa alasan yang jelas. Padahal komitmen akan terus muncul kalau hadir rapat. MA (22) juga menambahkan bahwa beberapa karakter anggota yang kurang mendengarkan perintah, sehingga kurang efektif dalam menjalankan organisasi tersebut. Karakter individu lainnya yang terlihat yaitu kurang bersemangat dalam menjalankan kegiatan organisasi. Menurut MA (22) beberapa anggota yang minim pengalaman organisasi dapat menyebabkan berkurang efektifitas dalam menjalankan kegiatan. Permasalahan lain yang muncul ialah minimnya komunikasi antara anggota organisasi, hal ini di sampaikan oleh wakil komandan Resimen Mahasiswa, NI (21) mengatakan bahwa kendala terberat pada organisasi Menwa ialah kurangnya kesadaran mengenai komunikasi sesama anggota, yang dapat menimbulkan kesalahpahaman hingga menyebabkan kelancaran kegiatan terhambat. Dari permasalahan yang ditunjukkan oleh beberapa anggota unit kegiatan mahasiswa mengarah pada konsep komitmen organisasi.

Pernyataan di atas diperkuat oleh Meyer dan Allen (1997) bahwa komitmen dalam berorganisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk

melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi akan mendorong para anggota unit kegiatan mahasiswa untuk mempertahankan keanggotaannya serta menjalankan tugas-tugas, seperti mengikuti latihan ataupun menjadi pengurus atau panitia kegiatan dengan semangat dan akan memberikan performa terbaik yang dimiliki oleh individu tersebut. Meyer dan Allen mengklasifikasikan komitmen organisasi kedalam tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance comitment* dan *normative commitment*.

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa perilaku yang ditampilkan oleh para anggota kelompok organisasi unit kegiatan mahasiswa menunjukkan perilaku yang kurang sesuai dengan kewajiban yang seharusnya dipenuhi oleh setiap anggota. Sehingga hal tersebut tidak menunjukkan ketertarikan serta keterlibatan yang kuat antara anggota dengan organisasi. Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi. Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

Dari Jurnal atau penelitian sebelumnya yang penulis jadikan salah satu referensi yaitu Vilayanti, L. P., & Supriyadi (2018) yang meneliti hubungan antara rasa komunitas dan komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok pada anggota sekaa teruna-teruni di Badung, mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara ketiga variabel. Dengan nilai koefisien R pada hasil uji regresi sebesar 0,854 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti bahwa rasa komunitas dan komitmen organisasi berhubungan secara bersama-sama dengan kohesivitas kelompok.

Hasil penelitian Vilayanti, L. P., & Supriyadi (2018) sejalan dengan hasil penelitian Dwityanto, A., & Amalia, P.A (2012) yang meneliti hubungan antara

kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada karyawan, mengatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi (r) = 0.704 dengan $p < 0.01$. Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen berorganisasinya dan sebaliknya. Dan penelitian oleh Andrews, Kacmar dan Blaklew (2008) mengenai “*Group Cohesion as an Enhancement to the Justice-Affective Commitment Relationship*”, mengatakan bahwa ada peranan kohesivitas kelompok sebagai moderator hubungan antara empat dimensi keadilan organisasi dan komitmen afektif. Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara distributif, interpersonal, dan keadilan informasi dengan komitmen afektif lebih kuat bagi individu yang melaporkan tingkat kohesi kelompok kerja yang tinggi. Hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen afektif tidak terpengaruh oleh kohesi kelompok kerja.

Trihapsari & Nashori (2011) juga melakukan penelitian mengenai *Group Cohesiveness and organization commitment among financial advisors in insurance firm “X” Yogyakarta*. Dengan menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi ($R = 0.680$ dan $p = 0.000$, $p < 0,01$), makin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, makin tinggi pula komitmen organisasi. Dan penelitian oleh Purwaningtyastuti., Wismanto & Suharsono (2012) mengenai Kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen terhadap organisasi. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok ($r_{xy} = 0,649$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$)). semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok, dan sebaliknya.

Berdasarkan temuan-temuan permasalahan di lapangan dapat dipahami bahwa pentingnya kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi dalam sebuah unit kegiatan mahasiswa. Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari

kelompok tersebut. Anggota organisasi yang memiliki rasa kebersamaan, rasa saling memiliki hingga timbul rasa kekeluargaan cenderung dapat meningkatkan kekompakkan dan cenderung akan tetap bertahan. Maka hal ini dapat memunculkan komitmen organisasi pada diri anggota organisasi unit kegiatan mahasiswa di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Sementara peneliti sendiri melihat apabila organisasi unit kegiatan mahasiswa kehilangan sebagian anggotanya, cenderung akan menghambat kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Prestasi yang diinginkan oleh sebuah unit kegiatan mahasiswa bermula dari kekompakan anggotanya serta komitmen anggota. Keresahan peneliti apabila melihat anggota organisasi yang sering “*angin-anginan*” dapat menghambat jalannya kegiatan organisasi, seharusnya unit kegiatan mahasiswa dapat mengirimkan anggota untuk ikut serta dalam sebuah perlombaan maupun kompetisi diluar kampus. Namun, ketika anggota dalam organisasi tersebut berkurang, maka organisasi belum bisa berpartisipasi dalam kegiatan kompetisi sementara kompetisi harus menghadirkan banyak anggota, dan apabila unit kegiatan mahasiswa mampu memenangkan kompetisi baik tingkat nasional di luar kampus maka dapat mengharumkan nama baik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan beberapa fakta terkait fenomena di atas, maka hal ini akhirnya menjadi perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut “Adakah hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi anggota unit kegiatan mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi anggota unit kegiatan mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya tema kohesivitas kelompok dalam kajian ilmu Psikologi Sosial dan komitmen organisasi dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. **Manfaat Penelitian untuk Organisasi UKM Bhayangkara**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh organisasi unit kegiatan mahasiswa untuk mengetahui gambaran kohesivitas anggotanya dan gambaran mengenai komitmen organisasi. Data hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan bagi masing masing organisasi UKM Bhayangkara dalam meningkatkan kohesivitas kelompoknya guna membangun komitmen organisasi hingga tujuan organisasi tercapai.
- b. **Manfaat terhadap penelitian selanjutnya**
Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya yang berfokus pada tema-tema tentang kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi.

1.5 URAIAN KEASLIAN PENELITIAN

Adapun beberapa penelitian terdahulu mengenai kohesivitas dengan komitmen organisasi pernah dilakukan oleh :

1. Vilayanti, L. P., & Supriyadi (2018) : “Hubungan antara rasa komunitas dan komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok pada anggota sekaa teruna-teruni di Badung”. Subjek penelitian adalah anggota sekaa teruna-teruni di Badung yang berjumlah 99 orang dengan karakteristik : anggota sekaa teruna-teruni berusia 16 tahun sampai dengan 22 tahun dan terdaftar dalam banjar-banjar yang terdapat di kabupaten Badung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling one stage*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara ketiga variabel. Dengan nilai koefisien R pada hasil uji regresi sebesar 0,854 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti bahwa rasa komunitas dan komitmen organisasi berhubungan secara bersama-sama dengan kohesivitas kelompok.
2. Dwityanto, A., & Amalia, P.A (2012) : “Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan”. Subjek penelitian adalah karyawan PT.NA Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling* karena diambil berdasarkan ciri-ciri yang telah ditetapkan dengan karakteristik: minimal berpendidikan SMA dan masa kerja minimal 3 tahun. Hasil penelitian dengan rumus *product moment* diperoleh hasil korelasi (r) = 0.704 dengan $p < 0.01$, menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan.
3. Andrews, M.C., Kacmar, K.M. dan Blaklew, G.L (2008) : “*Grop Cohesion as an Enhancement to the Justice-Affective Commitment Relationship*”. Hipotesis diuji menggunakan sampel dari 142 karyawan perusahaan farmasi. Hasil menunjukkan bahwa secara positif peran kohesivitas kelompok sebagai moderator hubungan antara empat dimensi

keadilan organisasi dan komitmen afektif. Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara distributif, interpersonal, dan keadilan informasi dengan komitmen afektif lebih kuat bagi individu yang melaporkan tingkat kohesi kelompok kerja yang tinggi. Hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen afektif tidak terpengaruh oleh kohesi kelompok kerja.

4. Trihapsari & Nashori (2011) : “Kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada *Financial Advisor* Asuransi “X” Yogyakarta”. Subjek penelitian adalah sejumlah *Financial Advisor* di agen asuransi “X” Yogyakarta. Karakteristik subjek adalah laki-laki dan perempuan, lama bekerja minimal 6 bulan serta berpendidikan minimal D3. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 70 orang *Financial Advisor*. Hasil penelitian menggunakan analisis statistik korelasi product moment person, diperoleh nilai korelasi (r) = 680 dengan $p = 0.000$, $p < 0.01$, menunjukkan ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.463, dengan kata lain kohesivitas kelompok memberikan sumbangan sebesar 46,3% terhadap komitmen organisasi subjek.
5. Purwaningtyastuti., Wismanto & Suharsono (2012) : “Kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Semarang yang terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian tenaga administrasi dan bagian tenaga akademik. Subjek penelitian berjumlah 240 subjek. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota random sampling*. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok ($r_{xy} = 0.649$ dan $p = 0.000$, $p < 0.01$). Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok. Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini tidak diterima dengan nilai uji-T = 1.103, $p = 0.274$;

$p < 0.05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan kohesivitas antara kelompok tenaga edukatif dengan kelompok tenaga administratif. Sumbangan efektif variabel komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok sebesar 42,12% sisanya sebesar 57,88% dari variabel lain.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat perbedaan antara lain yaitu perbedaan subjek, jumlah sampel yang digunakan dan juga kancas dilakukannya penelitian. Merujuk pada penelitian tersebut maka keaslian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.

