

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Pada umumnya, mahasiswa merupakan peserta didik yang memiliki tugas untuk menyelesaikan studi kuliahnya. Di samping peran tersebut, mahasiswa kerap diposisikan sebagai kelompok intelektual yang diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan sosial atau sering disebut dengan *agent of change* (Cahyono, 2019). Peran ini menuntut mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan tidak hanya akademik, melainkan kemampuan non akademik juga diperlukan untuk menunjang peran mahasiswa. Kemampuan akademik diperoleh melalui pendidikan formal di perkuliahan, sedangkan kemampuan non-akademik dapat diperoleh di luar perkuliahan. Salah satu sarana penting dalam memperoleh pengembangan kemampuan non-akademik adalah dengan keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan (Damayanti & Meilina, 2023)

Organisasi mahasiswa atau ormawa merupakan sebuah wadah pengembangan diri mahasiswa ke arah yang lebih baik dalam hal perluasan wawasan dan meningkatkan intelektual serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Hanggardewa, 2018). Melalui organisasi, mahasiswa diharapkan dapat memperoleh pengalaman kerja sama, kepemimpinan, komunikasi, serta manajemen tanggung jawab yang tidak selalu didapatkan dalam

proses pembelajaran formal. Organisasi mahasiswa dapat menjadi ruang dalam aktualisasi diri sekaligus sarana pembentukan karakter. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) menjadi salah satu dari beberapa organisasi mahasiswa yang hadir di beberapa perguruan tinggi yang dapat diakses mahasiswa dalam memenuhi peran sebagai agent of change. Organisasi IMM memiliki tujuan untuk mengusahakan terbentuknya akademisi islam yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah. Organisasi IMM bergerak dalam 3 bidang yaitu keagamaan, kemahasiswaan, dan kemasyarakatan (Lestari, 2024).

Pengurus merupakan sumber daya penting dalam organisasi, karena pengurus merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan. Organisasi tidak akan mencapai tujuannya apabila tidak ada dukungan dari komitmen pengurus. Komitmen organisasi dari pengurus merupakan hal utama dalam eksistensi sebuah organisasi. Pengurus dengan komitmen yang cenderung tinggi dapat membawa pengaruh positif dalam organisasi, seperti timbulnya kepuasan kerja, semangat dan prestasi kerja yang baik, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sedangkan pada pengurus dengan komitmen yang cenderung rendah dapat berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas kerja, abai terhadap aturan, absensi, maupun *turnover* (Trihapsari & Nashori, 2011).

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi yang berimplikasi pada keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Meyer et al., 2002). Menurut Porter, komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif, identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu (Porter et al., 1979). Komitmen organisasi tidak hanya

menunjukkan apakah seseorang menjadi anggota organisasi, tetapi juga menggambarkan sejauh mana individu menerima nilai dan tujuan organisasi, bersedia berusaha demi kepentingan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan kata lain. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan keterikatan psikologis yang kuat terhadap organisasinya sehingga perilaku dan tindakannya cenderung mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam pandangan Porter (1979), komitmen organisasi terbagi menjadi 3 aspek yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Identifikasi didefinisikan sebagai penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi. Individu dengan tingkat identifikasi yang cenderung tinggi ditunjukkan melalui perasaan bangga menjadi anggota organisasi serta kecenderungan memaknai keberhasilan organisasi sebagai keberhasilan pribadi. Aspek kedua yaitu keterlibatan, dimana hal ini tercermin dari kesediaan individu untuk berpartisipasi secara aktif dalam upaya mencapai kemajuan organisasi. Keterlibatan dapat ditunjukkan dari keaktifan dalam mengikuti kegiatan, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab. Selanjutnya pada aspek terakhir adalah loyalitas, dimana mencerminkan keinginan untuk mempertahankan keterikatan sebagai anggota organisasi. Individu dengan loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, bertahan dalam menghadapi kesulitan, serta menunjukkan kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan (Porter et al., 1979).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat fenomena dimana kurangnya pemahaman mengenai nilai organisasi. Ditemukan anggota yang diketahui mengikuti kegiatan organisasi hanya sebatas memenuhi kehadiran tanpa menunjukkan keterlibatan yang optimal dalam kegiatan tersebut. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa selama kegiatan berlangsung masih ditemukan pengurus yang kurang memperhatikan apa yang sedang menjadi fokus pertemuan, tidak mengikuti rangkaian kegiatan hingga selesai, hingga terkadang ditemukan anggota yang tidak menghadiri kegiatan tanpa ada alasan, tidak menuntaskan tugas yang telah diberikan, bahkan ditemukan anggota yang memilih untuk keluar dari organisasi karena merasa bosan atau memilih bergabung dengan organisasi lain. Sebagian pengurus IMM menilai bahwa tidak semua nilai-nilai dalam organisasi selaras dengan nilai pribadi.

Menurut Carron (1982), kohesivitas kelompok merupakan suatu proses yang bersifat dinamis yang tercermin dari kecenderungan kelompok untuk mempertahankan kebersamaan demi mencapai tujuan kelompok. Kohesivitas akan mempengaruhi tingkah laku Individu seperti patuh terhadap aturan dan norma dalam kelompok serta melanjutkan keanggotaan dalam kelompok (Sarwono & Meinarno, 2009). Hubungan baik dalam sebuah organisasi menjadi suatu hal penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang terbina dapat meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Pengurus yang memiliki kohesivitas tinggi akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari organisasi dimana ia berada (Hanggardewa, 2018). Kohesivitas kelompok yang rendah akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan

pada awal kepemimpinan. Kelompok yang kohesivitasnya menurun akan membuat nilai dalam organisasi tidak diterapkan secara maksimal sehingga kekompakan dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan dengan Andini (2013) bahwa kohesivitas kelompok yang baik akan berimplikasi pada kekompakan, tugas yang terlaksana dengan baik dan tercapainya tujuan organisasi (Purwaningtyastuti et al., 2025).

Individu bergabung dalam kelompok dipengaruhi oleh faktor seberapa menariknya kelompok dan anggotanya serta sejauh mana kelompok dapat memberikan kebutuhan dari anggota kelompok, sehingga terbentuk kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan salah satu faktor sosial yang memiliki peran dalam membentuk komitmen organisasi, termasuk dalam konteks organisasi mahasiswa. Kohesivitas didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong anggota untuk tetap berada dalam kelompok serta mempertahankan keanggotaannya melalui hubungan interpersonal yang erat dan interaksi yang berkelanjutan. Kohesivitas tidak muncul secara instan, melainkan terbentuk melalui proses interaksi yang intens dan pengalaman kolektif yang memperkuat hubungan antar anggota (Hanggardewa, 2018). Meningkatnya intensitas interaksi menyebabkan anggota kelompok yang mulai membangun hubungan interpersonal yang lebih dekat, yang kemudian menumbuhkan rasa saling percaya, saling membantu dan meningkatkan perasaan kebersamaan. Kondisi ini menghasilkan apa yang disebut dengan *sense of belonging* atau rasa memiliki.

Meskipun demikian, adanya kohesivitas kelompok tidak secara langsung menjadi komitmen organisasi. Robbins & Timothy (2019) menekankan bahwa

efektivitas kohesivitas sangat bergantung pada keselarasan antara tujuan kelompok dan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Mekanisme pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi dapat dipahami melalui suatu proses bertahap yang dimulai dari interaksi sosial, kemudian berkembang menjadi keterikatan emosional dan akhirnya menghasilkan komitmen terhadap organisasi (Roshanty et al., 2021). Kohesivitas kelompok dalam konteks organisasi terbentuk dari adanya kegiatan yang dilaksanakan secara bersama sehingga terbentuk interaksi antar anggota. Interaksi tersebut membuat anggota merasa memiliki hubungan antar anggota, sehingga dari interaksi tersebut dapat memunculkan kohesivitas. Kohesivitas yang telah terbentuk menciptakan kondisi sosial yang dapat mendukung terbentuknya keterikatan terhadap organisasi, dimana hubungan yang terjalin antar anggota dapat membuat anggota merasa nyaman berada dalam organisasi dan bertahan dalam organisasi.

Penelitian yang Roshanty (2021) menjelaskan bahwa kohesivitas kelompok dapat dibentuk pada saat dilaksanakannya kegiatan di UKM seperti pada saat rapat dan latihan rutin. Kegiatan tersebut dapat membangun interaksi yang intens antar anggota. Interaksi tersebut akan membentuk sebuah hubungan antara anggota kelompok, dimana dapat menghasilkan hubungan yang baik ataupun kurang baik. Jika kohesivitas kelompok telah terbentuk dengan baik, maka akan memunculkan kecocokan dari anggota sehingga akan tumbuh rasa kenyamanan berada dalam organisasi. Kenyamanan tersebut dapat membuat anggota berusaha mempertahankan keberadaannya dalam organisasi. Hal tersebut selaras dengan yang dijelaskan Sutrisno (2011) bahwa kelompok yang kohesif akan menarik

anggota untuk lebih menyukai kelompok, yang kemudian rasa suka tersebut akan membuat komitmen dari anggota dapat ditingkatkan (Roshanty et al., 2021).

Komitmen organisasi sering disandingkan dengan loyalitas, seseorang yang mempunyai perasaan yang erat terhadap kelompoknya, serta perasaan kesatuan dan kesetiaan, maka anggota kelompok tersebut akan merasa nyaman dan senang untuk melakukan kegiatan kelompok sehingga tetap ingin bertahan di kelompoknya (Amalia, 2009). Penelitian yang dilakukan Hanggardewa menyebutkan jika semakin tinggi kohesivitas dalam sebuah kelompok menyebabkan para anggota akan semakin mengarah kepada tujuan organisasi. Tingkat kohesivitas pada anggota akan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan dan tujuan kelompok dalam organisasi (Hanggardewa, 2018)

Permasalahan komitmen pada suatu organisasi merupakan sesuatu yang umum terjadi dan berkaitan dengan keterikatan individu dengan organisasi, dalam hal ini kohesivitas kelompok menjadi salah satu faktor yang diduga berkontribusi besar dalam pembentukan komitmen organisasi. Sehingga dalam penelitian ini tidak hanya mengetahui pengaruh kohesivitas terhadap komitmen organisasi, namun juga bagaimana mekanisme terbentuknya komitmen organisasi pada anggota. Maka dari itu, penelitian ini dapat memberikan jawaban mengenai bagaimana komitmen organisasi dapat terbentuk melalui perspektif sikap dan bagaimana kohesivitas memberikan pengaruhnya dalam mekanisme tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Maryam & Rifdayanti (2024), serta Torukie (2017)

yang membahas topik serupa, namun belum banyak yang membahas mekanisme kohesivitas dalam membentuk komitmen organisasi.

Permasalahan yang terjadi dalam IMM menunjukkan adanya indikasi komitmen pengurus yang rendah, hal ini digambarkan pada ketidakkonsistenan kehadiran dan partisipasi dalam kegiatan, lemahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas organisasi, serta kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh kohesivitas terhadap komitmen organisasi pada pengurus IMM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi yang sudah tertulis di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah kohesivitas mempengaruhi komitmen organisasi pengurus organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Kabupaten Jember?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kohesivitas terhadap komitmen organisasi pada pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang bisa diberikan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya penelitian-penelitian sebelumnya mengenai fenomena komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak terkait untuk menyikapi fenomena komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa terkhusus pada organisasi IMM.

E. Keaslian Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan Maryam & Rifdayanti (2024) yang berjudul “Quantitative Analysis of Group Cohesion Impact on Organizational Commitment” yang menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi yang dituju yaitu mahasiswa yang mengikuti IMM dalam lingkup Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebagai teknik sampling yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota IMM Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo, dimana semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin besar komitmen yang muncul dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Rachman Giri & Eko Hardiansyah (2024) dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Komitmen Organisasi Anggota IMM Universitas Muhammadiyah Sidoarjo” yang menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 443 mahasiswa yang menjadi anggota IMM UMSIDA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dengan komitmen organisasi, yang artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen orang tersebut.

Penelitian yang dilakukan Rivaldo Virnanda Torukie (2017) dengan judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi pada Pimpinan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Periode 2017 Universitas Negeri Malang” yang menggunakan subjek sebanyak 60 orang dengan menggunakan simple random sampling. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pimpinan BEM Fakultas periode 2017 memiliki kohesivitas kelompok yang sedang (76%) dan memiliki komitmen organisasi yang sedang (64%). Uji hipotesis penelitian ini dengan uji hipotesis sederhana yang diperoleh nilai sign 0.002. Hal tersebut berarti ada pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi pimpinan BEM Fakultas Universitas Negeri Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Luh Gede Raka Sukasih dan Dewi Puri Astiti (2019) dengan judul “Peran Motivasi Berprestasi dalam Organisasi dan Kohesivitas Kelompok terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana” menggunakan subjek sebanyak 278 mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki kohesivitas kelompok pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 164 orang (59%), sedangkan komitmen organisasi berada pada kategori tinggi sebanyak 136 orang (48,9%). Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Secara khusus, kohesivitas kelompok memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,305, nilai t sebesar 5,976, dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Maryam & Rifdayanti (2024) yang kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam organisasi yang diteliti, namun perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel, letak, dan jumlah sampel. Penelitian Giri & Hardiansyah (2024) yang membahas dukungan sosial terhadap komitmen organisasi, dimana dalam penelitian ini berfokus pada dukungan sosial anggota dengan komitmen organisasi, yang

berarti terdapat perbedaan dalam variabel yang digunakan. Selanjutnya, pada penelitian ini menggunakan seluruh anggota organisasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pengurus sebagai sampel. Penelitian Sukasih & Astiti (2019) yang menganalisis peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi, dimana dalam penelitian menggunakan teknik sampling sebagai penentuan sampel dan berfokus pada sampel mahasiswa yang berada dalam Fakultas Kedokteran di Universitas Udayana. Pada penelitian ini juga ditemukan hasil penelitian berpengaruh positif dimana pada ketiga variabel memiliki nilai kategori yang tinggi. Kemudian pada penelitian ini menggunakan *proportional stratified sampling* sebagai teknik sampling. Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.