

BAB I

Pendahuluan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini persaingan dalam dunia global semakin ketat, sehingga seakan memaksa setiap manusia yang hidup pada masa ini untuk berjuang dan bersaing agar dapat bertahan hidup dan dihargai oleh masyarakat. Untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut setiap individu seharusnya berusaha untuk mengembangkan potensinya tidak hanya berdasarkan nilai akademis namun juga potensi non akademis.

Berdasarkan hal diatas, salah satu universitas di Surabaya, yaitu Universitas Katolik Widya Mandala melalui Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Psikologi menyediakan sarana bagi individu-individu untuk dapat mengembangkan potensi non akademis yang dimilikinya. Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi merupakan badan organisasi yang cukup berperan penting untuk mencetak mahasiswa-mahasiswa unggulan yang dapat bersaing di dunia kerja. Selain itu, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi juga merupakan badan pekerja dari Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Psikologi untuk menyalurkan visi dan misi dari Fakultas Psikologi yaitu *agent of change* dan *centre of excellent* agar dapat membantu mahasiswa-mahasiswa non organisasi dapat berkembang baik secara *soft skill* maupun *hard skill*.

Peran penting yang dimiliki oleh BEM Fakultas Psikologi dalam pengembangan mahasiswa Fakultas Psikologi Widya Mandala Surabaya,

menuntut setiap anggota yang tergabung dalam BEM Fakultas Psikologi, untuk dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan BEM sehingga membuat BEM dapat menyalurkan visi dan misi dari Fakultas Psikologi. Namun, berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti pada BEM Fakultas Psikologi periode 2008-2009, terdapat 2-3 anggota yang kontribusinya dinilai kurang maksimal oleh ketua BEM. Hal ini dapat menjadi masalah karena jumlah keanggotaan BEM pada periode ini sendiri adalah dua belas orang. Dengan adanya anggota yang tidak memberikan kontribusinya dan tidak terlibat secara maksimal akan membawa dampak yang signifikan bagi jalannya proses dalam organisasi BEM Fakultas Psikologi sendiri dan juga bagi perkembangan BEM di periode selanjutnya.

Temuan peneliti mengenai permasalahan komitmen tidak hanya terjadi pada periode ini saja, namun juga pada dua periode sebelumnya berdasarkan dari observasi yang dilakukan oleh peneliti pada BEM periode-periode sebelumnya yaitu pada periode 2006-2007 dan 2007-2008 selalu terdapat satu orang yang keluar dari keanggotaan BEM Fakultas Psikologi dan juga beberapa orang yang kontribusi serta partisipasinya belum maksimal seperti menurunnya kontribusi yang diberikan. Berdasarkan data-data diatas, dapat dilihat bahwa BEM dari tahun ke tahun mengalami hal-hal yang berkaitan dengan komitmen anggota terhadap organisasinya.

Menurut Robbins (1993:178), komitmen dalam organisasi adalah sebuah orientasi individu kepada organisasi mengenai kesetiaan, identifikasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil *survey* awal pada

sejumlah anggota BEM Fakultas Psikologi mulai dari periode 2006-2007 sampai dengan periode 2008-2009, terdapat hasil yang menunjukkan adanya permasalahan komitmen dalam berorganisasi dalam anggota BEM Fakultas Psikologi.

Berdasarkan penyebaran angket kepada 6 orang subjek, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada periode 2008-2009, hasil yang diperoleh adalah ada 3 orang yang inisiatifnya dalam memberikan kontribusi kepada BEM berkurang seperti yang pada awalnya mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu sekarang ditunda-tunda dan juga hasil yang diperoleh masih banyak kesalahan. Hal ini dikarenakan dukungan dari koordinator yang masih belum maksimal dan ini didukung oleh ketua BEM yang diwawancarai oleh peneliti yang juga mengatakan ada sekitar 3 orang anggotanya kontribusinya mulai menurun. Selain mengenai masalah kontribusi yang menurun, terdapat data mengenai kesetiaan pada BEMF Psikologi yaitu ada sebanyak 3 orang tidak mau lagi untuk meneruskan kepengurusannya di BEM di periode mendatang serta sudah merasa jenuh menjadi bagian dari BEMF Psikologi saat ini, bahkan ada beberapa anggota yang tidak memahami visi dan misi serta nilai-nilai yang ada di BEM yang berkaitan dengan identifikasi anggota terhadap organisasinya. Hal ini juga didukung oleh temuan yang ditemukan peneliti pada dua periode sebelumnya.

Peneliti menemukan bahwa dalam dua periode sebelumnya yaitu periode 2006-2007 dan 2007-2008 yang dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu selalu ada anggota yang keluar karena kontribusinya yang belum maksimal, kedua hal ini berkaitan dengan kesetiaan dan juga keterlibatannya di dalam suatu organisasi.

Selain kedua hal tersebut, peneliti juga menemukan bahwa dalam 2 periode tersebut, ada beberapa anggota yang kurang dapat mengidentifikasi organisasi BEMF Psikologi karena tidak dapat menyelaraskan jadwal pribadinya dengan jadwal kegiatan yang ada di BEMF Psikologi, hal ini menyebabkan kontribusinya tidak maksimal.

Dari berbagai hal diatas dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi anggota BEM Fakultas Psikologi, dan yang menjadi masalah adalah ketika komitmen anggota BEM Fakultas Psikologi menjadi turun dan membuat mereka mengurangi kontribusinya di keanggotannya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins (1993:178) Komitmen dalam organisasi tidak lepas dari adanya kepuasan mereka pada pekerjaannya.

Menurut Wood, dkk (2001: 113), kepuasan kerja adalah sebuah tingkatan dimana individu merasa positif atau negatif mengenai pekerjaannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsi mereka mengenai pekerjaannya, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kebijakan dan prosedur dari suatu organisasi, kerjasama anggota dalam organisasi, kondisi pekerjaan, dan keuntungan tambahan dalam mengikuti suatu organisasi. Dalam hubungannya dengan komitmen dalam organisasi anggota BEM Fakultas Psikologi adalah ketika seorang anggota merasa puas dengan apa yang didapatnya dalam suatu organisasi maka seorang anggota dapat memberikan kontribusinya lebih banyak dan menjadi setia terhadap organisasinya, hal ini sesuai dengan ciri dari komitmen dalam organisasi. Namun, jika seorang anggota merasa tidak puas dengan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat membuatnya mengurangi

kontribusinya di suatu keorganisasian dan juga dapat membuatnya keluar dari suatu keorganisasian. Sebagai contoh, subjek yang diwawancari oleh peneliti berinisial ZR periode 2008-2009 mengatakan bahwa dalam BEM Fakultas Psikologi tidak ada dukungan baik dari koordinator maupun dari anggota yang lain dalam membantunya untuk berkembang yang membuat kontribusinya menurun dibandingkan dengan awal pertama kali subjek masuk BEM. Sedangkan subjek yang lain berinisial HT mengatakan bahwa dirinya sebenarnya ingin ditempatkan di divisi yang lain, namun karena sudah ditempatkan di satu divisi, akhirnya subjek menjalaninya saja dan subjek yang berinisial CT, mengatakan bahwa dirinya lebih berkembang ketika mengikuti progam-progam yang ada di BEM, daripada bekerja di divisi BEM itu sendiri.

Hal diatas dapat menjadi suatu masalah bagi BEM Fakultas Psikologi apabila tidak dapat membuat anggotanya merasa puas bekerja di BEM Fakultas Psikologi, karena jika komitmen dalam organisasi anggota BEM Fakultas Psikologi menurun maka akan dapat mempengaruhi kinerja dari BEM Fakultas Psikologi mengingat jumlah dari anggota BEM Fakultas Psikologi terbatas dan peran dari masing-masing anggota sangat diperlukan. Selain itu, setiap anggota BEM mempunyai tanggung jawab menjadi wakil bagi mahasiswa psikologi untuk dapat mengembangkan kemampuan *hard skill* maupun *soft skill* mahasiswa psikologi lainnya yang tidak mengikuti keorganisasian, sehingga ketika satu orang tidak lagi memberikan kontribusinya maka akan merugikan mahasiswa yang lainnya dan juga organisasi BEM Fakultas Psikologi. Jadi, dalam permasalahan yang ada dalam organisasi BEM Fakultas Psikologi, peneliti mempunyai asumsi bahwa

kepuasan kerja anggota BEM Fakultas Psikologi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen dalam organisasi.

Peneliti tertarik untuk meneliti di BEM Fakultas Psikologi karena BEM Fakultas Psikologi merupakan tempat bagi mahasiswa Fakultas Psikologi untuk dapat berkembang secara non akademis, namun dalam tiga periode terakhir selalu terdapat keanggotaan yang menurun kontribusinya di BEM. Berdasarkan observasi peneliti selama tiga periode tersebut, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana dengan komitmen mereka serta kepuasan dalam bekerja untuk BEM sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk kemajuan BEM Fakultas Psikologi di masa yang akan datang.

1.2 Batasan Masalah

1. Ada begitu banyak faktor dalam mempengaruhi komitmen dalam organisasi, tetapi dalam penelitian ini hanya ingin diteliti mengenai kepuasan kerja yang diperkirakan mempunyai hubungan dengan komitmen dalam organisasi.
2. Batasan organisasi pada penelitian ini adalah BEM Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Batasan subjek pada penelitian ini adalah orang-orang yang menjadi anggota BEM pada periode 2008-2009 karena BEM pada periode ini memiliki permasalahan yang serupa dengan BEM di dua periode sebelumnya dimana peneliti mengasumsikan terdapat permasalahan dalam komitmen dan kepuasan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah komitmen dalam organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada anggota BEM Fakultas Psikologi 2008-2009?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara komitmen dalam organisasi dengan kepuasan kerja pada anggota BEM Fakultas Psikologi 2008-2009.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan sebagai kajian ilmu psikologi terutama aplikasi bidang industri dan organisasi berkaitan dengan komitmen dalam organisasi dan kepuasan kerja.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Bagi subjek penelitian

Dapat mengetahui seberapa besar komitmen mereka pada organisasi, dan juga mengetahui seberapa besar kepuasan kerja mereka di organisasi BEM Fakultas Psikologi, sehingga dapat memberikan pengetahuan kepada mereka mengenai kaitannya antara kepuasan kerja dengan komitmen dalam organisasi.

b. Bagi organisasi

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran organisasi periode selanjutnya dalam upaya peningkatan kualitas anggota. Selain itu, juga dapat sebagai wacana bagi organisasi periode selanjutnya dalam meningkatkan kepuasan anggota sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi mereka

c. Bagi Fakultas Psikologi

Dapat menjadi masukan bagi pihak Fakultas Psikologi UKWMS agar bukan hanya melakukan kontrol terhadap program namun juga mengenai komitmen dalam organisasi serta kepuasan kerja para anggota BEMF Psikologi sehingga dapat meningkatkan kontribusi para anggota BEMF Psikologi