

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang didalamnya terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan (Siagian dalam Umam, 2012). Telah menjadi informasi umum bahwa organisasi dimasyarakat relative banyak dan beragam, dimulai dari ruang lingkup kecil di pedesaan, ruang lingkup besar di perkotaan sampai kepada ruang lingkup pendidikan baik itu SMP, SMA maupun Perguruan Tinggi. Organisasi pula bukan hanya dimiliki oleh orang-orang dewasa tetapi sudah merambah kepada generasi muda khususnya mahasiswa. Oleh karena itu bukan hal yang mengherankan lagi jika di Perguruan Tinggi terdapat berbagai macam organisasi yang dibentuk oleh para mahasiswa/i-nya.

Umumnya organisasi didalam Perguruan Tinggi dikategorikan kedalam dua jenis yaitu organisasi mahasiswa eksternal dan organisasi mahasiswa internal. Organisasi mahasiswa eksternal merupakan organisasi mahasiswa yang aktivitasnya berada diluar kampus. Sedangkan organisasi mahasiswa internal adalah organisasi mahasiswa yang melekat pada pribadi kampus atau universitas dan memiliki kedudukan resmi di lingkungan perguruan tinggi. Organisasi internal ini berupa ikatan organisasi mahasiswa seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Senat Mahasiswa Tingkat Fakultas, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), dan Para Ketua Tingkatan.

Selain itu untuk mengembangkan minat, bakat, dan keahlian tertentu yang ada pada setiap mahasiswa maka terdapat organisasi lain yang disebut Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Beberapa contoh UKM yang berada dilingkungan kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung yakni LPB (Lembaga Pengembangan Bahasa), LDM (Lembaga Dakwah Mahasiswa), PSM (Paduan Suara Mahasiswa), Teater Awal, LPM (Lembaga Pers

Mahasiswa), LPIK (Lembaga Pengkajian Ilmu Keislaman), MAHAPEKA (Mahasiswa Pecinta Alam) dan Pramuka.

Dari berbagai macam organisasi didalam Perguruan Tinggi yang telah disebutkan tersebut, terdapat satu organisasi yang sejak tahun 1961 hingga sampai saat ini tetap eksis yaitu pramuka. Untuk sekarangpun kedudukannya semakin kuat karena dukungan dari pemerintah sesuai dengan UU RI No. 12 Tahun 2010 yang berkeinginan menjadikan gerakan pramuka sebagai wadah penanaman dan membentuk karakter berkepribadian baik bagi generasi muda (Wibowo, 2017).

Gerakan pramuka sendiri menurut Sunardi (2010) merupakan salah satu pendidikan non formal yang memiliki tujuan untuk menanamkan pembentukan karakter maupun kepribadian yang baik didalam setiap diri anak dengan cara keteladanan, arahan, dan bimbingan.

Penanaman dan pembentukan karakter berkepribadian yang baik tersebut tercermin dari beberapa kegiatan kepramukaan yang relatif banyak, contohnya didalam kepramukaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung yakni PEKA, PMT, PDAR dll. Namun kondisi kepramukaan di perguruan tinggi sangat memprihatinkan karena tidak sedikit mahasiswa/i yang memandang kepramukaan dengan sebelah mata.

Mereka menganggap kegiatan pramuka hanya sebatas perkemahan, morse, yel-yel dan cinta alam seperti data yang diperoleh peneliti pada tanggal 13 Oktober 2017 terhadap 30 sampel mahasiswa/i *non*-pramuka yang hasilnya yaitu 80% mahasiswa/i menyatakan kegiatan pramuka hanya sebatas perkemahan, morse, yel-yel dan cinta alam dan 20% mahasiswa/i lainnya menyatakan kegiatan pramuka itu padat serta didalamnya terdapat konflik antara senior dan junior. Hal ini yang melatarbelakangi dan menjadi pertimbangan besar bagi pelopor pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2005 untuk dibuatkanlah unit-unit kepramukaan diantaranya unit keprotokolan, unit perskom, unit liska dan unit SAR agar bisa menarik perhatian dari mahasiswa/i semua jurusan sampai kepada

merubah pandangan tersebut. Data terbaru www.pramukauinsgd.com (2017) menyatakan bahwa peminat dan pendaftar semakin bertambah setelah dibuatkannya unit-unit kepramukaan.

Meskipun demikian pada dasarnya setiap organisasi bukan hanya membutuhkan banyaknya anggota tetapi lebih membutuhkan anggota yang memiliki komitmen tinggi dengan ditunjukkan oleh sikap dan perilaku untuk selalu terlibat maupun berkontribusi didalam kegiatan apapun. Karena setiap organisasi memiliki harapan bahwa di masa yang akan datang bisa mengalami perkembangan yang pesat di dalam pencapaian tujuan besar. Oleh karena itu pencapaian organisasi sangat berkaitan dengan unsur sumber daya manusia yang mau berkomitmen terhadap organisasi. Yang dimaksud Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut adalah seseorang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, materi dan usahanya pada komunitas atau organisasi. Sehingga bisa dikatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen didalam berorganisasi.

Komitmen anggota terhadap organisasi pada dasarnya berkaitan dengan suatu kondisi anggota yang memiliki sikap dan perilaku didalam keyakinan yang kuat, penerimaan nilai-nilai organisasi, kesediaan dan keinginan untuk memelihara keanggotaan maupun mengusahakan yang terbaik agar perencanaan didalam organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pernyataan lain mengenai komitmen berorganisasi oleh Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dengan organisasi dan berimplikasi kepada keputusannya untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mowday dan rekan-rekannya (dalam Yousef, 2003) menyatakan pada intinya terdapat 3 dimensi komitmen berorganisasi yakni adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai serta tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, dan keinginan memelihara keanggotaan untuk tetap bertahan dalam

organisasi. Didalam pendekatan komitmen berorganisasi terbagi menjadi dua kategori yaitu komitmen sikap dan perilaku. Komitmen Sikap adalah suatu ikatan antara individu dan organisasi, ikatan ini mencerminkan identifikasi (pengenalan) individu. Dan komitmen perilaku adalah kesediaan untuk terlibat dalam peran, melakukan peran yang ditugaskan secara penuh dan kesediaan untuk berkorban untuk organisasi (Mowday dkk dalam Mishra, 2005).

Untuk saat ini komitmen anggota didalam berorganisasi juga menjadi permasalahan yang mendasar pada setiap organisasi yang tak kunjung terpecahkan. Banyak sekali organisasi yang tidak berkembang diakibatkan oleh anggotanya yang minim untuk berkomitmen didalam berorganisasi yang pada akhirnya organisasi tersebut *stag* ditempat. Ada pula permasalahan klasik lainnya didalam organisasi yakni adanya perbedaan yang jauh antara anggota yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dengan anggota yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Tentunya hal tersebut dapat dikatakan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi yang dimiliki setiap anggota diantaranya teori yang dinyatakan Armstrong (1999) mengenai tiga pilar besar didalam pembentukan komitmen berorganisasi yaitu adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*), perasaan bergairah terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*) dan pentingnya rasa memiliki (*ownership*).

Begitupun yang terjadi didalam organisasi kepramukaan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hanya saja yang berbeda dari organisasi kepramukaan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung yakni lebih banyaknya anggota yang memiliki komitmen yang tinggi dibandingkan dengan yang tidak jika dilihat dari jumlah anggota aktif yang relatif besar sekitar 112 anggota pramuka golongan penegak (www.pramukauinsgd.com, diakses 22/Nov/2017). Dibuktikan pula dari hasil survey peneliti kepada 30 sampel anggota pramuka yang menunjukkan adanya aspek komitmen berorganisasi pada diri setiap anggota pramuka UIN

Sunan Gunung Djati Bandung apabila dilihat dari dimensi yang dinyatakan oleh mowday, steers dan porter (dalam Yousef, 2003). Penegak sendiri adalah golongan keanggotaan peserta didik dalam gerakan pramuka yang berdasarkan usia, antara 16 – 20 tahun.

Pernyataan tersebut berdasarkan hasil survey peneliti kepada 30 sampel anggota pramuka ketika ditanyakan apakah kegiatan kepramukaan akan mengganggu proses perkuliahan, peneliti memperoleh hasil 90 % anggota pramuka merasa bahwa kegiatan pramuka dan proses perkuliahan bisa berjalan beriringan dan 10 % anggota pramuka merasa bahwa permasalahan tersebut kembali lagi ke diri masing-masingnya. Hal ini bisa dikatakan anggota pramuka memiliki kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Pertanyaan lain juga ditanyakan pada setiap anggota mengenai sudah berapakah mengikuti kegiatan maka hasilnya 80 % anggota telah mengikuti > 4 kegiatan dan hanya 20% anggota mengikuti ≤ 3 kegiatan. Hal ini bisa dikatakan anggota pramuka memiliki kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi didalam mengikuti setiap kegiatan.

Pertanyaan terakhir mengenai kontribusi apa saja yang telah dilakukan oleh anggota maka peneliti memperoleh 94 % anggota pramuka berkontribusi untuk ikut andil didalam proses pembuatan konsep suatu acara / kegiatan dan 6 % anggota pramuka hanya mengikuti kegiatan ketika acara sedang berlangsung. Hal ini bisa dikatakan anggota pramuka memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan cara berkontribusi didalam setiap proses pembuatan konsep suatu acara / kegiatan.

Perbedaan komitmen berorganisasi yang dimiliki anggota pramuka tersebut menarik bagi peneliti karena selain status mereka sebagai mahasiswa yang memiliki kesibukan didalam perkuliahan, mereka pun tetap berkomitmen tinggi sebagai anggota pramuka yang notabennya organisasi yang berkegiatan relatif banyak. Tentunya dengan anggota yang

memiliki komitmen tinggi yang artinya memiliki kepercayaan yang kuat dan hampir mengikuti maupun berkontribusi pada setiap acara yang dibuat maka paling tidak tujuan yang telah direncanakan bisa terwujud satu demi satu.

Tidak dipungkiri bahwa komitmen berorganisasi yang dimiliki oleh setiap anggota pramuka di UIN Sunan Gunung Djati Bandung terbentuk oleh beberapa faktor yang peneliti menduga seperti yang dinyatakan oleh teori Amstrong (1999). Sehingga peneliti memastikan dugaan tersebut dengan melakukan survey kembali kepada 30 anggota pramuka untuk mencari tahu mengenai alasan mengapa mereka memiliki penerimaan dan kepercayaan yang kuat atas tujuan dengan nilai-nilai organisasi serta tetap mempertahankan keanggotaan maupun mengupayakan yang terbaik atas nama organisasi.

Hasil yang diperoleh peneliti ketika ditanyakan apa yang mereka pikirkan dan rasakan ketika berada didalam organisasi kepramukaan hasilnya menyatakan 93.3% anggota merasa senang, nyaman, aman, kekeluargaan, kesetiakawanan, lebih banyak teman, banyak pengalaman, merasa sudah menjadi bagian dari dirinya yang tidak terpisahkan, memberikan manfaat, serta bisa memmanage waktu dan 6.6 % menyatakan dengan alasan lain yakni merasa sudah jadi passionnya. Hal ini bisa dikatakan bahwa anggota pramuka memiliki *Valued Involvement, Fit, Energy for involvement* dan *Potential and desire for meaningful involvement* yang merupakan bagian dari dimensi *sense of belonging*.

Data lain yang didapat oleh peneliti dari hasil observasi yang dilakukan sebanyak 2 kali pada tanggal 29 September 2017 dan 4 Oktober 2017 yang menunjukkan hasil yaitu (1) setiap pengambilan keputusan dan penyelesaian permasalahan selalu dilakukan secara musyawarah; (2) melakukan evaluasi program tahunan dengan cara meminta pendapat dari semua anggota; (3) saling membantu satu samalain; (4) pembagian tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing. Hal ini bisa dikatakan bahwa anggota pramuka memiliki *Valued Involvement* yang merupakan dimensi dari *sense of belonging*.

Diperkuat dengan hasil wawancara kepada 3 subjek anggota pramuka yang hampir semuanya mengatakan hal yang sama yaitu “Kalau ditanya alasannya kenapa ya jawabannya cuma satu, nyaman. Pramuka itu udah kaya bagian dari diri aku dan keluarga kedua aku. Kalau enggak pramuka serasa aneh dan ada yang kurang ya istilahnya kalau satu keluarga ilang yang lain pasti nyariin”. Hal ini bisa dikatakan bahwa anggota pramuka memiliki *Valued Involvement, Fit, Energy for involvement* (kekuatan untuk merasakan keterikatan) dan *Potential and desire for meaningful involvement* (potensi dan hasrat untuk memaknai keterikatan) yang merupakan dimensi dari *sense of belonging*.

Berdasarkan hasil pengambilan data awal yang dilakukan oleh peneliti baik berupa survey, observasi maupun wawancara (09-12/Okt/2017), peneliti berasumsi bahwa faktor *Sense Of Belonging* memiliki kemungkinan didalam mempengaruhi komitmen setiap anggota pramuka golongan penegak di UIN Sunan Gunung Djati Bandung karena ditemukannya aspek-aspek *Sense Of Belonging* pada diri setiap anggota apabila dilihat dari teori yang dinyatakan oleh Hagerty (1995).

Menurut Anant (dalam Shlomi, 2010) mengatakan bahwa *sense of belonging* memiliki penekanan pada dua aspek utama, yaitu: (1) Memiliki pengalaman akan penghargaan dari sebuah keterlibatan; (2) Merasakan kecocokan sebagai bagian atau anggota dari sebuah kelompok. Kemudian Hagerty (1995) mendefinisikan kembali dua aspek penyusun *sense of belonging* yang dijelaskan oleh Anant sebelumnya serta kehadiran *antecedent* dari *sense of belonging* yang terdiri dari tiga penyusun utama yaitu (1) Aspek *sense of belonging*. a. *Valued Involvement* merupakan pengalaman seseorang terkait perasaan dihargai, diperlukan/dibutuhkan, serta perasaan diterima, b. *Fit*, yaitu persepsi bahwa karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem atau lingkungan dimana dirinya berada; (2) Aspek *Antecedent* (pelopor *sense of belonging* merupakan keseluruhan peristiwa yang terjadi sebelum munculnya *sense of belonging*). a. *Energy for involvement* (kekuatan untuk

merasakan keterikatan), b. *Potential and desire for meaningful involvement* (potensi dan hasrat untuk memaknai keterikatan), c. *Potential for shared or complementary characteristics* (potensi untuk berbagi dan melengkapi karakter).

Kenneth Pelettier dari Stanford Center for Research and Disease Prevention (dalam Pitonyak, 2010) juga mengatakan sebuah *sense of belonging* muncul sebagai dasar kebutuhan manusia sama halnya dengan makanan dan perlindungan. Artinya *sense of belonging* kedudukannya sama pentingnya dengan *Biological needs* dan *safety needs* manusia terhadap makanan/minuman dan rasa aman. Sehingga bisa dikatakan juga ketika suatu organisasi tertentu menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang tinggi setidaknya didalam organisasi tersebut terdapat salah satu pilar yakni *Sense of belonging*. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa munculnya *sense of belonging* pada diri anggota sebagai upaya memenuhi salah satu kebutuhan *belongingness* didalam tingkatan hirarki kebutuhan yang harus dipenuhi manusia menurut Abraham Maslow (dalam Alwisol, 2010).

Sense of belonging memiliki peran yang besar sebagai pembentukan identitas dalam diri maupun sebagai motivasi seseorang untuk tetap berpartisipasi didalam kelompoknya atau organisasi tertentu. Yang artinya pememenuhan *sense of belonging* pada setiap anggota sangat penting dan berpengaruh besar didalam mudahnya anggota beradaptasi di lingkungan dan kelompok yang pada akhirnya anggota tersebut memutuskan untuk tetap berada didalam organisasinya. Karena ketika tidak terpenuhinya kebutuhan *belongingness* dapat menyebabkan anggota memiliki perasaan yang terisolasi secara sosial, keterasingan, dan perasaan kesepian.

Sense of belonging juga merupakan perasaan seolah berada di rumah, yaitu kondisi di mana seseorang merasa dirinya dicintai, dihargai, diinginkan, dihormati, diterima dan merasa nyaman menjadi bagian (anggota) dari organisasi tersebut. *Sense of belonging* diartikan sebagai sikap individu yang berpartisipasi dalam kelompok dan memiliki dukungan, memiliki

perasaan bersama, merasa diikutsertakan dan merasakan kecocokan, memiliki kontribusi aktif dalam kelompok serta merasa didengarkan di lingkungannya (The Early Years Learning Framework – Professional Learning Program dalam Kamalie, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iin Asikin (2015) tentang “Pengaruh Kepercayaan dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jakarta Pusat” menunjukkan adanya pengaruh Kepercayaan (X1) secara partial terhadap Komitmen Organisasi (Y). Ada pengaruh Penghargaan (X2) secara partial terhadap Komitmen Organisasi (Y). Kemudian terdapat pengaruh Kepercayaan (X1) dan Penghargaan (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Seperti yang telah diketahui bahwa pemberian kepercayaan dan penghargaan merupakan bagian dari *Valued Involvement* yakni dimensi *Sense of belonging*. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Celeste Dávila¹ dan Gemma Jiménez García (2012) dengan judul *Organizational “Identification and Commitment: Correlates of Sense of Belonging and Affective Commitment”* menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dengan korelasi sebesar 0.410 antara *sense of belonging* terhadap *Affective Commitment*.

Penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya memunculkan pertanyaan bagi peneliti apakah tingginya komitmen berorganisasi pada anggota pramuka golongan penegak di UIN Sunan Gunung Djati Bandung berhubungan dengan tingginya *sense of belonging* mereka? Oleh sebab itu, peneliti ingin mencari tau, apakah memang benar adanya pengaruh *Sense of Belonging* terhadap Komitmen Berorganisasi Anggota Pramuka Golongan Penegak di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

Rumusan Masalah

Seberapa besarkah pengaruh *Sense of Belonging* terhadap Komitmen Berorganisasi Anggota Pramuka Golongan Penegak di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Sense of Belonging* terhadap Komitmen Berorganisasi Anggota Pramuka Golongan Penegak di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan didalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, sebagai berikut :

Secara Teoretis. (a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperkaya ilmu dibidang psikologi kepribadian, khususnya dalam *sense of belonging*; (b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperkaya ilmu dibidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam komitmen berorganisasi.

Secara Praktis. (a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan bagi organisasi pramuka di UIN Sunan Gunung Djati Bandung agar dapat membuat suatu program yang didalamnya juga bisa menumbuhkan perasaan *sense of belonging* pada setiap anggota pramuka; (b) Untuk anggota pramuka bisa menjadi perhatian tentang bagaimana pentingnya memiliki perasaan *sense of belonging* yang akan mempengaruhi tingginya komitmen mereka didalam berorganisasi; (c) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah referensi kepustakaan dan menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya khususnya bagi penulis yang berkaitan dengan *sense of belonging* dan komitmen berorganisasi; (d) selain itu, untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.