

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah bagian terpenting yang memiliki progesifitas yang masif untuk suatu organisasi, sebab sumber daya manusia ini memiliki peranan yang signifikan dalam menjalankan roda organisasi yang dilihat dari pembagian tugas dan fungsi masing-masing individu. Guna memelihara sumber daya manusia yang memang perlu rasanya adanya pemberian kompensasi, pelatihan, dan *self reward* dari individu tersebut yang mampu mendukung segala macam kegiatan dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2007), Manajemen Sumber Daya (SDM) adalah suatu keilmuan yang meninjau peranan tenaga kerja supaya melakukan etos kerja dan efektivitas kinerja yang berimplikasi kepada efisiensi guna mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini didasari kepada proses pembagian kekuatan yang dimiliki individu untuk melakukan kerja-kerja organisasi yang mampu menghidupkan organisasi melalui kemampuan setiap anggota di dalamnya.

Dalam organisasi pun harus ada yang namanya komitmen atas loyalitas yang diberikan kepada organisasi guna menunjang efektivitas keberlangsungan organisasi yang menjadi salah satu bagian terpenting untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai peningkatan partisipasi, hal ini dikarenakan bahwa apabila tidak adanya komitmen atas loyalitas yang diberikan kepada organisasi untuk

melakukan kinerja produktif yang dilakukan oleh karyawan ataupun anggota yang berada di dalam suatu organisasi.

Beberapa ahli dibidang ilmu manajemen pernah menjelaskan tentang definisi manajemen SDM, di antaranya adalah Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan,



pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai apabila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2007).

Supaya ada pertahanan dari sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan maupun organisasi yang menjadi suatu kesulitan tersendiri di tengah banyak tawaran perihal *feedback* yang lebih menjanjikan dari perusahaan maupun organisasi lain bagi para calon karyawan maupun calon anggota. Karyawan dan anggota organisasi akan lebih tertarik untuk bergabung di tempat lain yang dilihat hanya berupa materialistisnya saja yang mampu memenuhi kebutuhan maupun hasrat individunya sendiri. Hal tersebut merupakan tugas penting dari suatu organisasi supaya mampu memberikan komitmen organisasional pada karyawan lain supaya mampu loyal terhadap perusahaan dan mampu meninggalkan pekerjaan lama dan mampu bergabung dengan kita.

Bekerja merupakan suatu kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma dan aturan yang ada dalam tempat bekerja. Perusahaan merekrut para karyawan untuk bergabung

ke dalam perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Istijanto (2006:205) komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Poerwadarminta (2002:609) mengatakan, Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik.

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Organisasi senantiasa harus dapat mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya, di antaranya lingkungan internal yang mempengaruhi langsung aktivitas yang ada di dalam organisasi.

Bagi kehidupan berorganisasi komitmen merupakan persyaratan mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak mudah untuk keluar dari perusahaan dan karyawan akan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia bekerja. Luthans mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk

tetap sebagai anggota tersebut, keinginan untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen dari individu terhadap organisasi akan berimplikasi kepada loyalitas yang luar biasa terhadap organisasi maupun perusahaan yang menjadi suatu tolak ukur apakah ia mampu memberikan yang terbaik atau tidak untuk organisasi yang diikutinya, dari komitmen yang sudah dimiliki individu tersebut mampu menjadikan dirinya memberikan loyalitas yang tinggi bagi organisasi akan tujuan dan arah gerakannya yang menuju kebaikan akan diikuti sebagai paradigma dirinya dalam berorganisasi.

Beberapa hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan diantaranya adalah karakteristik individu dan kepuasan kerja. Karakteristik individu mempunyai kaitan erat dengan komitmen organisasi pada karyawan. Ciri khusus karakteristik individu atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya.

Salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan organisasi adalah komitmen organisasi dari para anggotanya. Komitmen organisasi ialah konsep manajemen yang menjadikan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari organisasi, karena tanpa komitmen para karyawan atau anggota organisasi tidak ingin berpartisipasi sepenuhnya terhadap organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2010:160). Menurut Daft (2010:11) komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2010:161) yaitu komitmen afektif (*Affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), dan komitmen normatif (*Normative commitment*).

isasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap personal yang terlibat dalam organisasi. Dyne dan Graham (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezayi and Jabbari (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi akan ditentukan oleh karakteristik individu karyawannya. Selain dapat menentukan komitmen seseorang, peran karakteristik individu juga terbukti dapat memoderasi hubungan kekuasaan terhadap tingkat kesetiaan seseorang kepada organisasinya, dimana ketika seseorang memiliki kesetiaan maka akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya (Arwani, 2011).

PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) merupakan organisasi ekstra kampus yang ada hampir di seluruh Universitas di Indonesia, begitu pun di Kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung, menjadi salah satu organisasi Mahasiswa yang besar bukanlah perkara yang mudah, banyak hal yang telah dialami oleh organisasi sejak dulu hingga sekarang, PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Bandung pun sudah melahirkan kader-kader terbaik dari mulai berdiri hingga sekarang.

Organisasi PMII termasuk organisasi mahasiswa yang tidak menghasilkan laba atau non profit, adapun ciri-ciri organisasi non-profit yang pertama adalah sumber daya organisasi adalah orang-orang yang tidak mengharap imbalan atau manfaat ekonomi dari organisasi, yang kedua Output yang dihasilkan bukan berbentuk barang-barang yang menghasilkan laba akan tetapi dapat mengasihkan mahasiswa yang berkarakter berintelektual dan melaksanakan tujuan dari organisasi tersebut dan ketiga kepemilikan organisasi tersebut bukan seperti organisasi bisnis yang dapat dijual atau dialihkan akan tetapi menjadi milik bersama dan dijaga bersama.

Menurut Alisandra (2020) secara umum terdapat tiga budaya organisasi ekstra kampus di PMII Rayon FISIP yaitu budaya intelektual, budaya gerak dan budaya politik, dalam penerapannya terdapat cara sehingga membentuk mahasiswa agar memiliki karakter egaliter. Oleh karena itu kesuksesan PMII dari dulu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik yang berintelektual dan selalu berkomitmen terhadap organisasi. Sebuah organisasi harus bisa mempertahankan anggotanya agar tetap loyal terhadap organisasi agar dapat mendukung segala tujuan organisasi.

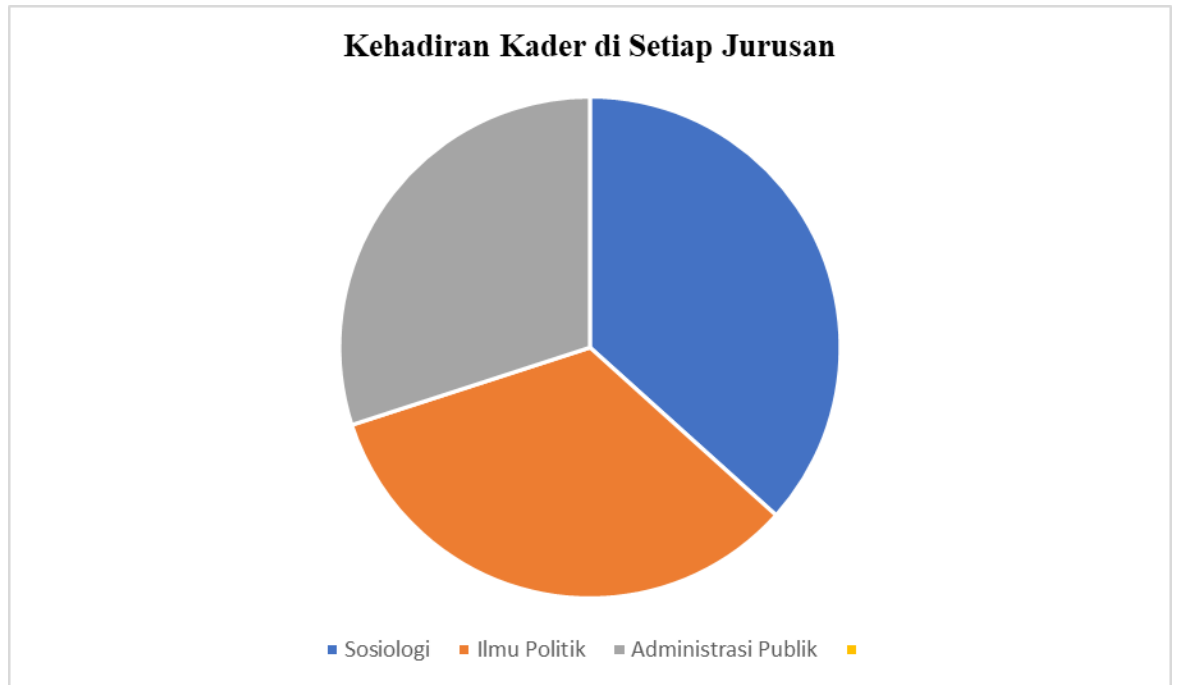
Namun pada kenyataannya upaya yang dilakukan organisasi belum bisa membuat loyalitas tinggi para anggotanya, sehingga banyak anggota yang berakhir meninggalkan organisasi bahkan meninggalkan tanggung jawabnya di organisasi. Fenomena ini menunjukkan kurangnya komitmen organisasi dari para anggotanya.

Pada saat ini jumlah angkatan 2020 adalah 30 orang dari jumlah tersebut menunjukan bahwa jumlah anggotanya lebih banyak dari pada angkatan sebelumnya, berarti organisasi sudah lebih baik memperbaiki apa yang kurang di tahun sebelumnya sehingga bisa menambah jumlah anggota yang semakin meningkat, akan tetapi kuantitas yang banyak belum menentukan kualitas yang baik pula.

Setelah berjalan hampir satu semester lebih justru banyaknya anggota tersebut tidak menjamin memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Nyatanya masih banyak anggota tersebut yang sering tidak hadir dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Berikut tingkat kehadiran angkatan 2020 selama mereka bergabung dengan organisasi pada acara diskusi yang di agendakan oleh PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung.

**Gambar 1.1 Grafik Kehadiran di Setiap Jurusan**





Sumber: Laporan Tahunan PMII Rayon Fisip

Dari jumlah angkatan 2020 yang berjumlah 280 orang ternyata hanya beberapa orang saja yang menyempatkan hadir dalam agenda tersebut, dapat dilihat bahwa belum terasa loyalitas mereka terhadap organisasi, padahal satu semester bukanlah waktu yang sedikit untuk mengenal sesama anggota, mempelajari dan mengikuti apa yang organisasi agendakan setiap minggunya.

Menurut Sugianto et al., (2012) Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menghasilkan komitmen pegawai adalah dengan cara menarik, menahan, dan mengembangkan karyawan dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Pemahaman terhadap Person Organization Fit (P-O Fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman

yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. P-O Fit dapat membantu upaya perusahaan membangun budaya organisasi yang diinginkan.

Sedangkan menurut Astuti (2010) salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja perusahaan, maka tidak hanya memperhatikan kecocokan individu dengan pekerjaannya saja (Person-Job Fit) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan nilai individu dengan organisasi (Person-Organization Fit) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan outcomes individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Oleh karena itu kurangnya komitmen organisasional juga dikarenakan kurangnya kecocokan antara nilai-nilai individu dengan organisasi. Sebagai organisasi yang mengedepankan nilai-nilai organisasi dengan adanya nilai-nilai dasar pergerakan yang menjadi landasan setiap langkah dan kebijakan organisasi yang menjadi pendorong bagi para anggotanya untuk berbuat dan bergerak sesuai dengan nilai yang terkandung di dalamnya, akan tetapi tidak setiap anggota bisa mencapai nilai-nilai itu. Oleh karena itu timbulah rasa ketidak selarasan antara individu dengan organisasi.

Dari pengamatan peneliti yang melihat bahwa terdapatnya 30 Anggota baru angkatan 2020 yang mengikuti agenda organisasi dengan kurun waktu sudah berjalannya hampir satu semester memiliki fluktuasi keikutsertaan para anggota tersebut dalam hal kontribusi dirinya menjadi anggota. Hal tersebut terjadi karena proses rekrutmen angkatan 2020 dilakukan semasa pandemi Covid-19, dan ini tentunya berimplikasi juga pada kinerja organisasi dalam melakukan kaderisasi dan

pendidikan terhadap kadernya, baik dalam rangka diskusi maupun pemahaman mengenai *soft skills* dari kader itu sendiri.

Minimnya proses kaderisasi yang dilakukan angkatan 2020 menjadi suatu permasalahan tersendiri yang dimana masih minimnya kader yang mengikuti agenda baik secara luring maupun daring entah itu acara-acara organisasi seperti diskusi Ke-PMII-an, Gender, Filsafat, Fenomena Sosial, Politik Kenegaraan, dan Kefakultatifan yang memang menjadi suatu penyamaan *value* organisasi antara individu dengan organisasi PMII itu sendiri. Selain kurangnya *person-organization fit* yang menyebabkan kurangnya komitmen organisasi ada juga yang disebabkan oleh karakteristik individu yang lantas berimplikasi kepada komitmen loyalitas individu terhadap organisasi.

Menurut Paramita (2015) karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Dampak dari karakteristik individu yang banyak menjadi perhatian bagi pengamat dan peneliti organisasi adalah pada kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Karakteristik individu yang membuat kita bisa membedakan antara satu orang dengan yang lain, karena setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu setiap karakteristik individu akan memberikan rasa yang berbeda-beda terhadap komitmen mereka terhadap organisasi.

Perbedaan karakter yang ada di dalam organisasi membuat organisasi terasa hangat dan nyaman karena bersatunya macam-macam perbedaan tersebut, akan tetapi tidak semua bisa bersatu dan menyamakan visi misi, pasti ada saja yang tidak bisa mengikuti organisasi karena karakternya, yang pada akhirnya tidak membuat mereka nyaman di organisasi hingga berakibat pada kurangnya loyalitas dan kecintaan terhadap organisasi yang mereka masuki.

Menurut Rachmawati et al., (2013) karakteristik individu merupakan karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Perbedaan individu menyebabkan perbedaan cara pandang seseorang mengenai kepuasan kerja. Seseorang merasa sudah puas dengan kondisi yang ada, belum tentu orang lain merasakan hal yang sama. Sehingga perilaku individu dalam memuaskan kebutuhannya berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Begitu juga dengan anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten angkatan 2020, dari 30 anggota semuanya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, ada yang memiliki sifat pemalu, ada juga yang mudah bergaul dengan anggota lainnya, biasanya jika mereka beberapa kali tidak mengikuti agenda organisasi mereka selalu menjadikan malu sebagai alasan untuk enggan mengikuti agenda-agenda organisasi selanjutnya. Biasanya sifat-sifat seperti itu sangat sulit sekali bagi organisasi untuk mendapatkan loyalitas dari anggota tersebut. Oleh karena itu bukan hal yang mudah bagi organisasi untuk menyamakan visi, tujuan, nilai-nilai individunya dengan organisasi.

Berdasarkan hasil mini survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 anggota PMII Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung angkatan 2020 dengan beberapa pertanyaan yang diajukan terkait *Person Organization Fit* (P-O Fit), Karakteristik Individu, Loyalitas dan Komitmen Organisasi.

Dari 30 responden semuanya sudah berada sekitar 5-6 bulan di organisasi PMII. Berdasarkan hasil pertanyaan mengenai Person-Organization Fit (P-O Fit) dihasilkan bahwa ada sekitar 15 orang di antaranya merasa cocok dengan PMII dari segi keilmuan dan juga orang-orang di dalamnya, lalu ada 15 responden yang merasa masih belum cocok karena tidak sejalan dengan yang diajarkan di kelas dan di PMII, mereka tidak percaya diri karena menganggap belum bisa memberikan apa-apa untuk organisasi.

Pada pertanyaan tentang karakteristik individu ada 18 responden yang mengatakan mereka orang yang terbuka dan mudah bergaul, 5 responden mengatakan tergantung lawan bicara mereka, dan 7 responden lagi orang yang tertutup yang susah untuk dekat dengan orang-orang baru, oleh sebab itu sulit membangun emosional karena merasa malu jika harus kumpul-kumpul dengan anggota lain karena belum mengenal sebagian besar anggota organisasi.

Respon terhadap pertanyaan terkait komitmen organisasi, hampir semua anggota merasa menjadi bagian dari organisasi, tapi 5 orang diantara mereka 30 berkata kadang mereka yang malu dan menjauh dari organisasi karena jarang mengikuti agenda organisasi dan 8 orang lagi merasa ada di tengah-tengah antara merasa diakui dan tidak dan juga dari 30 responden, 10 mengatakan benar bahwa keputusan anda

masuk PMII itu benar akan tetapi 7 responden lagi masih ragu-ragu karena merasa tidak yakin, mereka bilang jika masalah keilmuan, untuk pengembangan diri dan lain hal masuk PMII tidak salah tapi ada saat mereka merasa menyesal telah masuk PMII.

Oleh karena itu kesesuaian nilai-nilai, karakteristik anggota sangat berpengaruh terhadap segala hal yang diterima oleh organisasi apalagi loyalitasnya terhadap organisasi, akan tetapi setiap individu memiliki kebutuhan yang tak terbatas, sedangkan tidak semua kebutuhan itu dapat dipenuhi di lingkungan organisasi, oleh karena itu munculah rasa ketidakpuasan yang berdampak pada besar atau tidaknya komitmen organisasi para anggotanya.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti mengenai person-organization fit dan karakteristik individu pada sebuah organisasi ekstra kampus, dengan judul : “Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi (Studi Kasus Pada Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN SGD Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020)”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Person-Organization Fit berpengaruh positif terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020?

2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020?
3. Seberapa besar pengaruh Person-Organization Fit dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Person-Organization Fit berpengaruh positif terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020.
2. Untuk Mengetahui Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh Person-Organization Fit dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Komitmen Loyalitas Organisasi pada Anggota Organisasi Ekstra PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung Angkatan 2020.

## **D. Manfaat Penelitian**

### ***Manfaat Akademik***

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap dunia akademik terkhusus di dunia manajemen pada dimensi mengenai keorganisasian, karakteristik individu, dan komitmen loyalitas organisasi.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan ataupun bahan bacaan bagi mahasiswa ataupun bagi masyarakat luas.

### ***Manfaat Praktis***

- a. Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengetahui karakteristik individu yang berimplikasi kepada organisasi supaya kader tersebut mampu
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi masyarakat terkhusus bagi mahasiswa mengenai pemanfaatan media Instagram yang bisa digunakan sebagai media kampanye ataupun media komunikasi politik lainnya.