

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Remaja merupakan masa ketika individu mulai mencari identitas dirinya. Menurut teori perkembangan yang dikemukakan oleh Erikson (Santrock, 2002) pada masa ini seorang individu yang memasuki tahap perkembangan remaja akan dihadapkan pada penajakan diri dan karier yang akan dibangun oleh dirinya. Pencarian identitas diri ini dilakukan pada saat para remaja bersekolah mulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Pada saat menempuh jenjang pendidikan remaja akan berusaha mengikuti berbagai organisasi yang ada untuk menunjang perkembangan dirinya. Begitu juga pada saat seorang remaja menempuh jenjang perkuliahan, para mahasiswa berusaha untuk aktif dalam organisasi yang ada pada universitas maupun fakultas.

Mahasiswa yang terlibat di organisasi seharusnya memiliki kontribusi yang optimal. Kinerja bisa berupa kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan 2015). Kinerja yang optimal dari anggota organisasi, dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Anggota organisasi yang memiliki kinerja yang optimal akan mengerjakan tugasnya hingga selesai. Individu yang tidak memiliki kinerja yang optimal cenderung akan mengerjakan tugas seadanya.

Anggota organisasi yang memiliki kinerja yang optimal cenderung memiliki komitmen organisasi yang baik (Luthans 2002).

Komitmen organisasi adalah hubungan seorang individu dengan organisasi yang sedang diikutinya Mowdy (Robins 2005). Komitmen ini memiliki fungsi untuk mengikat individu pada suatu organisasi. Individu yang terindikasi memiliki komitmen organisasi memunculkan keterlibatan yang aktif dalam organisasi, sedangkan individu yang terindikasi tidak menunjukkan adanya komitmen organisasi cenderung tidak ingin terlibat dalam organisasi.

Komitmen dalam organisasi berfungsi untuk membuat kelekatan antara organisasi dengan anggotanya. Komitmen juga berfungsi untuk meningkatkan kinerja dari individu dalam organisasi. Komitmen organisasi cenderung dimiliki oleh individu yang memiliki kebahagiaan (Sherlywati 2015). Kebahagiaan adalah emosi positif yang dirasakan individu melalui berbagai pengalaman secara positif Frederickson (Compton 2005). Kebahagiaan menimbulkan keterlibatan secara sukarela individu terhadap organisasinya. Hal ini nantinya akan meningkatkan komitmen yang berdampak pada peningkatan kinerja. Individu yang cenderung menarik diri dan merasa terbebani dalam bertugas, terindikasi adanya ketidakbahagiaan dalam mengikuti organisasi tersebut.

Idealnya anggota organisasi harus memiliki komitmen organisasi dan kebahagiaan untuk optimalisasi kinerja. Peneliti melakukan *preliminary study* dengan 2 metode, yaitu tinjauan pustaka dan wawancara. Namun dari hasil *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya hasil yang kontradiktif, dimana peneliti menemukan adanya hasil yang berbeda antara tinjauan pustaka dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan.

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, ditemukan data bahwa komitmen organisasi dan kebahagiaan selalu memiliki hubungan yang positif. Menurut Mayer (Jones 2004) seseorang yang memiliki perasaan positif akan memunculkan kelekatan pada organisasinya. Hal tersebut dapat muncul bila individu memiliki *positive relationship* dengan organisasi yang diikutinya Diener (Compton 2004). Hubungan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Boroujeni & Hematian (2014), yang menunjukkan ada korelasi positif antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dehaghi (2012) menunjukkan hubungan yang positif antara kebahagiaan dan komitmen organisasi. Hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Penelitian Boroujeni (2012) juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi.

Namun, dari hasil *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada anggota Organisasi Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas X ditemukan hasil yang berbeda.

Peneliti melihat subjek S terindikasi memiliki kebahagiaan, khususnya *joy* yakni dia dapat menemukan kegembiraan dengan orang lain dimanapun dia berada. Yang kedua adalah *life satisfaction* dimana subjek S memiliki kepuasan dalam organisasi yang dia ikuti. Selain itu subjek S juga menunjukkan adanya indikasi komitmen organisasi khususnya pada aspek *continuance commitment* dimana subjek S memilih bertahan di organisasinya

karena mendapatkan keuntungan yang diberikan oleh organisasi dan tidak bisa menemukan organisasi lain yang sesuai dengan kemampuannya.

“Dari aku sendiri merasa nyaman dari teman-teman juga, misalnya saat situasi rapat atau lainnya”

“Karna aku berpikir kalau aku bertahan disana aku bisa mendapatkan sesuatu gitu entah itu pengalaman atau pelajaran berharga”

Subjek M menunjukkan adanya indikasi kebahagiaan khususnya pada aspek *self-esteem*. Subjek M juga menunjukkan adanya indikasi komitmen organisasi khususnya pada aspek *affective commitment*.

“Ngerasa nyaman sama anggotanya, sama ketuanya”

“Kan merasa dekat sama anggotanya jadi saling membantu jadi semangat kerjanya””

Subjek G menunjukkan adanya indikasi kebahagiaan khususnya pada aspek *self esteem*. Subjek G juga menunjukkan adanya indikasi komitmen organisasi khususnya pada aspek *continuance commitment*.

“kalau aku sih percaya bisa ngasih yang terbaik buat LPM”

“Karena ketuaku yang membangun, walaupun aku gak bisa ngomong tapi tetap diberi semangat”

“mau masuk LPM karena suka nulis dan kalau missal di LPM kan bisa menyalurkan bakatku”

Subjek J dan subjek R tidak menunjukkan adanya hubungan antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi. Adanya indikasi ketidakbahagiaan pada subjek J khususnya pada aspek *joy* yang rendah pada saat berada di organisasi. Namun ia menunjukkan

adanya indikasi komitmen organisasi khususnya pada aspek *continuance commitment*.

“Ya kadang ada cek coknya ada baiknya tapi lebih banyak cek coknya”
 “Dapet keuntungan, yang pasti dapet pengalaman, soft skill organisasi,
 relasi sama kakak tingkat, sama orang lain”

Demikian pula subjek R terindikasi memiliki kebahagiaan khususnya pada aspek *joy* dan *control*. Namun subjek R tidak menunjukkan indikasi komitmen organisasi khususnya pada aspek *affective commitment* dari subjek R cukup rendah.

“Kalau BPM itu lebih fun orangnya, rapat itu fun”
 ” “Tapi kadang banyak bercanda”
 “Kadang ijin tidak ikut rapat padahal bisa ikut”

Selanjutnya subjek SF terindikasi memiliki kebahagiaan khususnya pada aspek *joy*. Namun, peneliti melihat tidak adanya indikasi komitmen organisasi pada dirinya.

“kalau yang aku sendiri jalanin pas bagianku di invent gak ada
 permasalahan apa-apa”
 “kalau relasinya sih baik-baik aja gak ada, maksudnya kita semua nyatu
 aja”
 “waktu rapat banyak guyonnya, jadinya itu molor gitu”

Berdasarkan hasil *preliminary*, peneliti melihat adanya perbedaan konsep, hubungan kebahagiaan dengan komitmen organisasi antara tinjauan pustaka dengan hasil wawancara. Pada tinjauan pustaka, kebahagiaan selalu berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Sedangkan, hasil hasil wawancara menunjukkan kebahagiaan tidak selalu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Kebahagiaan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dalam organisasi. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Buitendach & Field (2011) menunjukkan kebahagiaan memiliki hubungan dengan *work engagement* dan komitmen organisasi, hal ini diperkuat pada afektif komitmen, dimana semakin bahagia seseorang maka dia akan semakin terikat dalam organisasi. Semakin sering seseorang merasa bahagia, maka akan muncul *personal resources* dari dalam diri seseorang Frederickson (Compton 2005). *Personal resources* merupakan potensi-potensi yang dimiliki oleh seseorang, yang jika dikembangkan mampu menjadi sesuatu yang berguna dan positif. Hal tersebut menunjukkan kebahagiaan diperlukan pada organisasi untuk meningkatkan kinerja, dan memunculkan *personal resources* dimiliki setiap individu.

Pemberian otonomi pada anggota organisasi pun, dapat meningkatkan kebahagiaan pada anggota organisasi (Hakim 2014). Pembentukan budaya organisasi yang baik, juga dapat memunculkan kebahagiaan (Ismirawati 2016). Terdapat beberapa faktor yang dapat memunculkan kebahagiaan pada anggota organisasi salah satunya komitmen organisasi (Zhou 2013). Individu yang memiliki kebahagiaan cenderung akan berkomitmen pada organisasi yang diikutinya.

Komitmen membuat individu memiliki kelekatan dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja. Respatiningsih (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kinerja. Penelitian

lain menunjukkan terdapat hubungan antara kinerja dengan komitmen organisasi (Tolentino 2013).

Boroujeni dan Hematian (2014) dalam penelitiannya, menemukan bahwa ada korelasi positif antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi. Mehdad dan Iranpour (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *religious beliefs, workplace happiness, dan organizational commitment*. Yarameshlu, Darvish, dan Sadaghiani (2010) juga menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kebahagiaan.

Penelitian terkait hubungan antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi masih jarang dilakukan. Nyatanya, kebahagiaan dan komitmen organisasi merupakan variabel dasar yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, peneliti akan membuat sebuah penelitian terkait hubungan kebahagiaan dengan komitmen organisasi pada Organisasi Mahasiswa. Peneliti memilih Organisasi Mahasiswa karena penelitian yang dilakukan pada organisasi *non-profit* seperti Organisasi Mahasiswa masih terbatas. Jadi, peneliti hendak membuat sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kebahagiaan dengan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas X”.

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kebahagiaan pada anggota Organisasi Mahasiswa dengan komitmen organisasi di Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas X.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "apakah kebahagiaan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada anggota Ormawa Fakultas Psikologi Universitas X"

1.4. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi pada anggota Ormawa Fakultas Psikologi Universitas X.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri & Organisasi terkait konsep komitmen organisasi.

b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada Ilmu Psikologi Positif terkait penerapan konsep kebahagiaan pada organisasi.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dekanat dan Dosen Pendamping Organisasi Mahasiswa

Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi pendamping organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas X untuk membuat program-program pengembangan terkait peningkatan kebahagiaan dan komitmen organisasi pada anggota ormawa.

b. Bagi Anggota Ormawa

Penelitian ini bisa memberi informasi kepada anggota Ormawa seberapa jauh kebahagiaan mereka di dalam organisasi

yang diikuti, agar anggota ormawa dapat meningkatkan kebahagiaan dan komitmen organisasi dalam ormawa.

c. Bagi Partisipan

Penelitian ini bisa memfasilitasi partisipan untuk mengetahui tingkat kebahagiaan dan komitmen organisasi yang mereka miliki, agar partisipan dapat lebih berkontribusi dalam organisasi yang mereka ikuti.