

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendayagunaan potensi yang dimiliki manusia perlu dilaksanakan dengan tepat sebab kualitas sumber daya manusia sebagai faktor yang menentukan agar dapat tercapainya target pada organisasi. Anggota yang memiliki keterampilan yang baik tentu dibutuhkan pada setiap organisasi agar memperoleh hasil yang maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Dengan begitu, tugas akan terlaksana dengan efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kinerja dari suatu anggota, maka perlu adanya kesetiaan yang muncul dari diri individu tersebut yang biasa disebut dengan loyalitas. Loyalitas anggota dalam organisasi diperlukan untuk memperhatikan bagaimana mental dan sikap anggota kepada organisasinya dalam segala situasi baik ataupun buruk. Sepemikiran Maspuatun dkk (2022), bahwa aspek yang penting pada suatu organisasi yaitu anggota/SDM yang mampu memberikan kemampuan, tenaga, serta pemikiran kreatifnya terhadap organisasi.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan (2013), menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu aspek yang berguna dalam menilai anggota/karyawan terkait kesetiaannya terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi yang diikuti. Selain itu, Juwita & Khalimah (2021) juga menyampaikan bahwa loyalitas adalah suatu kesediaan anggota terhadap kesetiaannya dengan organisasi tempat bekerja. Siagian (2012), menambahkan loyalitas merupakan kemauan anggota untuk tidak meninggalkan organisasinya. Sehingga nilai loyalitas yang akan menentukan apakah anggota tersebut akan tetap setia berada pada organisasinya dan juga menjalankan tugasnya tanpa paksaan.

Loyalitas mempunyai hubungan yang berkaitan dengan kelangsungan hidup pada sebuah organisasi dalam jangka panjang. Tekad dan kesanggupan yang ada pada diri individu perlu dibuktikan melalui sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas di setiap kegiatan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi

tingkat loyalitas yang dimiliki oleh suatu individu. Beberapa faktor yang menjadi pengaruh meningkatnya loyalitas adalah komitmen dan budaya organisasi. Pada hakikatnya suatu organisasi harus memperhatikan loyalitas setiap anggota dengan mewujudkan budaya organisasi yang positif serta dapat terciptanya anggota dengan komitmen yang lebih kuat. Dengan terdapatnya komitmen yang kuat dalam diri anggota, maka anggota akan memiliki rasa loyal serta tanpa paksaan dalam berkontribusi pada organisasinya. Namun masih banyak organisasi yang tidak memperhatikan loyalitas yang ada pada anggotanya.

Berdasarkan penelitian Widiyaniti dkk (2021) dan Muhammad dkk (2023), dijelaskan bahwa komitmen maupun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas anggota secara bersama-sama. Sehingga setiap nilai yang meningkat pada budaya organisasi dan komitmen akan mempengaruhi nilai pada loyalitas. Rose (2019), mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi secara signifikan terhadap loyalitas sehingga semakin bagus budaya organisasinya maka semakin kokoh loyalitas karyawan terbentuk. Budaya organisasi dikatakan dapat berkontribusi dalam pembentukan pola pikir dan sudut pandang anggota terhadap suatu organisasi, sehingga apabila budaya organisasi pada organisasi buruk maka akan mempengaruhi pola perilaku anggota dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Begitu juga dengan hasil penelitian Hendrix & Abrian (2022), yang mendapatkan hasil bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Hal tersebut mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai keputusan yang disepakati bersama terkait nilai atau aturan yang bersifat mengatur dan mengikat seluruh orang dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Mantovani & Sutisna (2022), menerangkan bahwa komitmen secara positif dan juga signifikan berperan pada peningkatan loyalitas suatu anggota. Di mana, apabila budaya organisasi dan komitmen menunjukkan nilai yang tinggi maka nilai loyalitas anggotapun juga akan semakin tinggi. Sependapat dengan penelitian Maspuatun dkk (2022), yang mengatakan bahwa loyalitas dipengaruhi positif oleh komitmen organisasi

secara signifikan. Penyebab nilai komitmen yang tinggi dikarenakan penanaman komitmen pada diri masing-masing individu. Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi tingginya nilai pada loyalitas. Di dalam komitmen terdapat keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaannya di suatu organisasi. Komitmen dalam berorganisasi digunakan sebagai aspek untuk melihat bagaimana hubungan antara anggota dengan organisasinya.

Suatu organisasi pasti mempunyai budaya organisasi, akan tetapi tidak semua budaya organisasi dapat mengatur dan mempengaruhi segala tingkah laku dan tindakan anggotanya. Perlu adanya penerimaan diri dari anggota terhadap nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan yaitu dengan mematuhi atau menaati peraturan yang ada. Ketaatan tersebut merupakan salah satu dari aspek loyalitas (Saydam, 2000). Sehingga semakin kuat loyalitas anggota, maka semakin baik budaya organisasinya. Begitu juga dengan komitmen suatu anggota. Perlu adanya suatu dorongan dari diri sendiri dan juga organisasi agar anggota memiliki komitmen yang tinggi.

Salah satu organisasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah KSR PMI (Korps Sukarela Palang Merah Indonesia) unit UIN SATU Tulungagung. KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung adalah salah satu Unit Kegiatan Khusus (UKK) yang ada di kampus. UKK KSR PMI bergerak pada bidang kemanusiaan seperti relawan bencana dan juga donor darah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti dan beberapa pertanyaan pra wawancara dengan ketua umum pada organisasi KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung periode tahun 2023 terdapat beberapa hambatan yang sering dihadapi dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi pasti akan menghadapi hambatan dalam pelaksanaan segala kegiatannya. Sehingga, pentingnya memperhatikan setiap masalah yang muncul dan mencari solusi agar tujuan dalam organisasi tercapai dengan baik.

Menurut Vheitzal (2013), budaya organisasi didefinisikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan acuan untuk membuat suatu keputusan yang akan dianut oleh seluruh anggota agar tujuan organisasi dapat dicapai. Fahmi (2013) menambahkan, budaya organisasi diartikan sebagai kebiasaan yang

telah lama digunakan dan diaplikasikan dalam kehidupan suatu organisasi sebagai salah satu aspek yang dapat mengembangkan kualitas dari sumber daya anggota organisasi tersebut. Sedangkan, Robbin & Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Griffin & Kranenburg (2017), komitmen organisasi merupakan gambaran dari sikap seorang individu dalam memahami keterikatannya organisasi tersebut.

Pada organisasi KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, masalah pertama yang muncul adalah banyaknya anggota yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi. Anggota memilih untuk mengerjakan atau melakukan aktivitas individunya daripada melakukan aktivitas organisasi yang hal tersebut bahkan telah direncanakan jauh-jauh hari. Hal tersebut memunculkan permasalahan baru yaitu menjadi hambatan bagi jalannya suatu organisasi karena anggota menjadi tidak aktif dalam segala kegiatan organisasi dengan alasan sibuknya perkuliahan dan juga adanya kegiatan lain di luar organisasi. Selain itu, masih banyak anggota yang tidak datang secara tepat waktu pada segala kegiatan yang dilaksanakan. Anggota terbiasa datang terlambat bahkan 1-2 jam setelah acara dimulai.

Masalah selanjutnya yaitu rasa tanggung jawab anggota masih rendah dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan. Di mana seharusnya, mahasiswa yang berada pada usia yang berkisar 18-25 tahun sudah memasuki masa dewasa awal dan sudah paham akan adanya tanggung jawab pada amanah yang telah diberikan (Hulukati & Djibrin, 2018). Rasa tanggung jawab suatu anggota sangat penting bagi suatu organisasi karena menandakan bahwa anggota tersebut sudah memiliki loyalitas. Apabila loyalitas anggota masih rendah, maka akan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu organisasi.

Individu yang dapat memahami budaya organisasi dengan baik pasti memiliki kesetiaan yang tinggi dan bahkan cenderung tidak memiliki niatan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Sesuai dengan teori yang disampaikan

oleh Robbins (1996), di mana anggota pada suatu organisasi dapat mendapatkan hasil yang maksimal dengan cara kerja tim/kelompok salah satu ciri-ciri dari budaya organisasi yaitu adanya orientasi tim. Selain itu, aspek lain pada budaya organisasi adalah perhatian terhadap detail yang di dalamnya terdapat indikator tepat waktu, di mana anggota dapat memperhatikan dengan detail tugas yang dikerjakan. Budaya tepat waktu perlu ditanamkan lebih dalam pada anggota karena efisiensi dalam mengerjakan dan menjalankan tugas tentu diikuti oleh ketepatan waktu. Apabila budaya tepat waktu ini diterapkan dengan baik, maka segala tugas yang dibebankan akan terselesaikan dengan efektif.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Meyer & Allen (1991), keterlibatan individu dalam organisasi juga merupakan indikator yang ada pada komitmen. Adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota menggambarkan bahwa anggota tersebut sudah memiliki loyalitas. Tanggung jawab juga menjelaskan bahwa anggota tersebut telah mampu dalam mengemban tugas yang telah diberikan (Saydam, 2000). Komitmen merupakan bentuk adanya kekuatan dalam diri seseorang untuk beradaptasi pada suatu organisasi serta keterlibatannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen menentukan tingkat kesungguhan anggota dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Anggota yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan usaha maksimal yang dimilikinya dengan sukarela demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut dan juga memberikan pengaruh positif terhadap loyalitasnya.

Masalah tersebut tentunya menjadi perhatian bagi KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung untuk segera mengatasi permasalahan tersebut karena suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan anggota yang mempunyai sifat loyalitas tinggi dan mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal karena loyalitas anggota mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tersebut.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada suatu organisasi di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yakni KSR PMI unit UIN Sayyid Ali

Rahmatullah Tulungagung. Kebaruan atau *novelty* pada penelitian ini adalah pemilihan lokasi dan subjek yang digunakan berbeda dengan penelitian terdahulu. Setiap lokasi dan subjek memiliki karakteristik yang berbeda-beda di mana pada beberapa penelitian terdahulu lokasi yang dipilih lebih ke organisasi dalam dunia kerja yaitu sebuah instansi dengan subjek karyawan atau pegawai. Sedangkan, lokasi yang saya pilih lebih mengarah pada organisasi dalam lingkup kemahasiswaan di kampus dengan subjek mahasiswa. Selain itu, problematika atau permasalahan juga berbeda di mana pada penelitian terdahulu permasalahan yang dibahas mengarah pada penyalahgunaan wewenang, toleransi yang rendah, peralihan transisi budaya organisasi, kurangnya efektivitas dalam bekerja, dan pemimpin yang kurang mengayomi anggota. Sedangkan pada penelitian ini, masalah yang muncul adalah lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kelompok, rendahnya rasa tanggung jawab, dan adanya budaya tidak tepat waktu. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian ini karena perbedaan tersebut dapat mempengaruhi hasil dari penelitian itu sendiri. Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Loyalitas pada Anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka disimpulkan sebuah identifikasi masalah sebagai pembatasan masalah dalam pelaksanaan penelitian. Identifikasi masalah yang digunakan sebagai berikut;

1. Banyaknya anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah yang masih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kelompok;
2. Beberapa anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung memiliki rasa tanggung jawab yang rendah akan perannya;
3. Adanya budaya tidak tepat waktu ketika kegiatan berlangsung ataupun dalam penyelesaian tugas.

C. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang ada di atas, maka muncul rumusan masalah pada penelitian ini yaitu;

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pada anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap loyalitas pada anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap loyalitas pada anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang dengan berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Loyalitas pada Anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung”. Berikut adalah tujuan dari penelitian ini;

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pada anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung;
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap loyalitas pada anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung;
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap loyalitas pada anggota KSR PMI unit UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diinginkan dengan adanya penelitian ini yaitu agar dapat dijadikan sebagai sarana yang bermanfaat mengenai psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan juga referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi patokan bagi organisasi terkait untuk mengetahui langkah apa yang akan diambil dalam meningkatkan loyalitas anggotanya dengan memperhatikan bagaimana budaya organisasi yang diterapkan serta komitmen yang dimiliki oleh anggotanya.