

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mahasiswa adalah seseorang yang sedang belajar di perguruan tinggi. Pada fase ini, seorang mahasiswa memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam hidupnya. Seperti yang dikutip dari Aprilia, (2018), peran utama seorang mahasiswa, dalam tahap usia perkembangan remaja akhir, memiliki peran dalam membangun karier dan menyelesaikan pendidikan dengan sukses. Peran-peran lainnya yang juga menjadi identitas bagi seorang mahasiswa yang sering kita dengar yaitu sebagai agen perubahan, yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi. Ahmadi (2009) dalam Adnan & Prihatsanti (2017) juga menyebutkan peran mahasiswa lainnya seperti *agent of development*, dan *agent of modernization* yang akan sangat dibutuhkan dalam lingkungan sosialnya. Mahasiswa perlu memiliki *hardskill* yang didapatkan dari kegiatan perkuliahan dan *softskill* yang dapat diperoleh melalui kegiatan di luar perkuliahan (Ristekdikti, 2016) dalam Rahayu dan Siswati (2019). Kegiatan organisasi dan prestasi belajar merupakan modal membentuk kesiapan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Salah satu penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh John (2009) dalam (Adnan & Prihatsani, 2017), menemukan modal *hardskill* dalam keberhasilan individu menyumbang hanya sekitar 15% saja, sedangkan 85% sisanya merupakan modal *softskill* yang harus dimiliki seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, kepercayaan diri, tanggung jawab, kerjasama tim, profesionalitas, etos kerja, dan lain sebagainya. Organisasi kemahasiswaan yang ada di perguruan tinggi, dapat menjadi sarana pengembangan diri mahasiswa dalam bidang non akademik melalui pengembangan minat dan bakat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi Pasal 1, organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan dan peningkatan kecendekiawan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan Pendidikan tinggi. Mahasiswa memiliki hak untuk memanfaatkan sumber daya perguruan tinggi melalui perwakilan atau organisasi kemahasiswaan guna mengurus dan mengatur kesejahteraan, minat dan tata kehidupan masyarakat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi Bab X Pasal 109 poin H). Menurut Kamalia, Larisu, dan Masrul (2017), berorganisasi bagi mahasiswa adalah penting. Banyak keuntungan yang dapat diperoleh jika para mahasiswa mampu memahami gerak dan manfaat dari organisasi yang mereka ikuti. Mahasiswa yang aktif berorganisasi atau mahasiswa organisatoris pada umumnya mampu membuat kehidupan kampus menjadi lebih dinamis, menjadi penggerak dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada lingkungan kampus dari segi akademik maupun non akademik.

Berdasarkan peraturan Anggaran Dasar Organisasi Pemerintahan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (2019), Organisasi kemahasiswaan di Universitas Negeri Jakarta terbagi atas Organisasi Pemerintahan Mahasiswa tingkat Universitas, Organisasi Pemerintahan Mahasiswa tingkat Fakultas, dan Organisasi Pemerintahan Mahasiswa tingkat Program Studi. Organisasi yang memiliki fungsi sebagai pelaksana hasil ketetapan dan keputusan forum tertinggi yang memiliki tugas, wewenang, hak, dan kewajiban sebagai Lembaga Eksekutif dalam tingkat Program Studi, Fakultas, dan Universitas adalah Organisasi Pemerintahan Eksekutif. Organisasi Pemerintahan Eksekutif yang biasa disebut dengan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan sebuah Lembaga Eksekutif di kampus yang beranggotakan mahasiswa dari berbagai jurusan maupun fakultas (Hidayat, dkk. 2020). Tingkatan BEM sebagai Organisasi Pemerintahan Eksekutif yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu tingkat Universitas, Fakultas, dan Program Studi memiliki perbedaan pada pengurus yang terlibat serta lingkup tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Hidayat dkk dalam penelitian

kolaborasi dari beberapa Universitas Negeri di Indonesia juga menyatakan tentang organisasi mahasiswa BEM yang memiliki peranan sentral dalam kegiatan kampus sebagai wadah aspirasi mahasiswa dan lahan aktualisasi diri yang membuat aura kampus penuh keberagaman kegiatan yang mendukung *skill* setiap mahasiswa. Ketika beberapa mahasiswa serius dalam mengejar prestasi akademik di perkuliahan, tidak jarang pula terdapat dari mereka yang juga ikut berkontribusi dalam menjalankan program kerja organisasi di BEM. Faktanya, tidak hanya satu atau dua program kerja yang dapat terlaksana pada setiap periode dalam satu semester.

BEM sebagai organisasi tentu harus memiliki perangkat dan sistem yang terstruktur untuk merealisasikan tujuan sesuai dengan visi misi organisasi. Dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai organisasi pemerintahan di Universitas Negeri Jakarta, BEM, baik tingkat Universitas, Fakultas, dan Prodi diharapkan memiliki komitmen yang tinggi, baik komitmen individual dari setiap anggota maupun komitmen dari segi organisasi itu sendiri (Gumelar & Nurohmi, 2017). Dengan komitmen yang tinggi, maka tujuan-tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. BEM memiliki tugas pokok sebagai pelaksana kegiatan atau program kerja yang membutuhkan kinerja terampil dari setiap anggotanya. Maka dari itu, komitmen dalam organisasi sangat dibutuhkan.

Komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002). Definisi komitmen yang dikemukakan oleh Salancik (1977) menyatakan bahwa komitmen adalah keadaan di mana seorang individu menjadi terikat oleh tindakannya. Komitmen adalah apa yang membuat kita menyukai apa yang kita lakukan dan terus melakukannya, bahkan ketika hasilnya belum jelas. Salancik juga berbicara tentang komitmen yang dilakukan adalah mempertahankan tindakan dalam menghadapi kesulitan, di mana hal itu memiliki poin atau sisi yang baik. Tanpa komitmen, individu akan cenderung mengejar tujuan yang hasilnya tidak pasti. Jika komitmen tingkat tinggi yang dimiliki individu merupakan bagian integral dari fungsi organisasi yang

efektif, maka pengembangan komitmen tersebut merupakan suatu komponen penting dari program sosialisasi organisasi (Lewicki, 1981).

Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Fauziah (2015) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi organisasi dan tujuan (Sopiah, 2008; dalam Yulistiani, 2017). (Mowday, Steers & Porter, 1979 dalam (Chieffo, 1991) mendefinisikan komitmen organisasi dalam hal sikap yang mewakili suatu keadaan dimana seorang individu mengidentifikasi tujuan-tujuannya dengan organisasi tertentu dan ingin mempertahankan dirinya sebagai anggota untuk memfasilitasi tujuan-tujuan ini. Menurut Allen dan Meyer dalam (Hidayat, 2014) komitmen organisasi memiliki 3 komponen utama, yaitu komponen komitmen afektif, yang berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi anggota, dengan nilai dan tujuan organisasi; komponen komitmen kontinuitas, berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri anggota mengenai untung dan ruginya bertahan dalam organisasi; dan komponen komitmen normatif yang berkaitan dengan apa yang dianggap benar dan apa yang seharusnya dilakukan oleh anggota organisasi. Ketiga komponen komitmen yang telah disebutkan sebelumnya menjadi bagian penting dari organisasi itu sendiri untuk mencegah perilaku *'withdrawal'* dari anggota seperti yang disebutkan dalam Colbert & Kwon, (2000).

Anggota organisasi yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan cenderung bersikap positif dan melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya di suatu organisasi dengan maksimal sampai akhir masa kepengurusan berakhir. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dessler (2006) dalam (Hidayat O, 2018) yang menunjukkan bahwa anggota yang memiliki komitmen tinggi memiliki masa kerja yang bertahan lama dan cenderung untuk bekerja dengan performa lebih baik. Sebaliknya, anggota organisasi dengan komitmen yang rendah menjadi kurang aktif dalam berbagai kegiatan di organisasi, dan pada akhirnya memutuskan untuk keluar dari organisasi. Allen dan Meyer (1990) dalam Fauziah (2015) menegaskan bahwa seseorang bisa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hubungan karyawan atau

pegawai dengan organisasi saat ketiga komponen komitmen organisasi (afektif, kelanjutan, dan normatif) dipertimbangkan bersama.

Berdasarkan *preliminary study* yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa narasumber yang merupakan demisioneris anggota BEM Fakultas maupun Universitas, peneliti menemukan sejumlah fenomena terkait komitmen organisasi di masing-masing BEM tersebut, di antaranya pada BEM Fakultas Teknik (FT) UNJ, peneliti mewawancarai B selaku ketua BEM FT UNJ periode 2020-2021. Menurut B, dinamika kepengurusan BEM FT UNJ periode lalu terkait komitmen organisasi para anggota dirasa cukup mengalami sedikit penurunan. Kondisi organisasi yang kurang begitu stabil selama masa pandemi mungkin turut berperan dalam penurunan komitmen organisasi pengurus BEM FT UNJ. Selain itu, komunikasi yang kurang berjalan efektif, ekspektasi dari anggota yang tidak terealisasikan di BEM, dan rendahnya minat kontribusi para anggota organisasi untuk terlibat dalam acara atau kegiatan kepanitiaan di fakultas dan prodi juga menjadi hambatan dalam dinamika kepengurusan di BEM FT UNJ. B mengatakan bahwa adanya kesulitan dalam pencarian kandidat calon ketua program kerja atau *event* di fakultas maupun prodi dari pengurus BEM FT UNJ periode 2020-2021. BEM Fakultas Ilmu Sosial (FIS) UNJ periode 2020-2021 sempat mengalami kendala pada proses internalisasi anggota BEM pada quarter pertama periode kepengurusan. M selaku ketua BEM FIS UNJ mengatakan bahwa terdapat 4-5 orang anggota BEM FIS UNJ yang menghilang atau melepaskan tanggung jawabnya sebagai pengurus BEM dikarenakan beberapa alasan tertentu yang tidak dapat dijelaskan.

Fenomena lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi juga ditemukan pada BEM Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPsi) UNJ. Salah satu demisioneris inisial A mengatakan bahwa ia kerap memerhatikan sejak periode kepengurusan BEM tahun 2017 hingga tahun 2020, jumlah pendaftar anggota BEM di FPPsi UNJ kian mengalami penurunan. A menyebutkan bahwa pada periode kepengurusan BEM tahun 2019-2020, terdapat 2 orang anggota BEM FPPsi UNJ yang menghilang dan lari tanggung jawabnya sebagai pengurus sebelum masa kepengurusannya berakhir. Hal yang serupa

juga terjadi pada kepengurusan BEM tingkat Universitas, yaitu BEM UNJ periode 2020-2021. Menurut H, selaku demisioneris staff Departemen Dalam Negeri BEM UNJ diperkirakan kemungkinan hanya sekitar 1/3 atau 1/4 dari jumlah anggota BEM secara keseluruhan yang mampu menjaga komitmen organisasinya. H menjelaskan untuk departemennya sendiri, hanya ada sekitar 15 orang anggota yang masih bertahan menjaga komitmennya dari total anggota departemen sebanyak 29 orang. Berdasarkan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) BEM UNJ Kabinet Beranda Karya periode 2020-2021, pada lembar absensi tercatat ada sekitar 70 orang anggota pengurus BEM UNJ periode lalu yang hadir pada sidang penutupan periode dari total anggota sebanyak 134 orang. Selain itu, terdapat 3 orang anggota Badan Pengurus Harian (BPH) BEM UNJ yang meninggalkan organisasi secara terstruktur dikarenakan alasan personal yang tidak disebutkan. Ada 17 anggota BEM UNJ dari beberapa departemen yang lulus dan melepaskan statusnya sebagai mahasiswa sehingga menjadi kurang aktif dalam BEM. 2 orang anggota BEM UNJ mengundurkan diri, dan ada pula beberapa anggota BEM yang dinonaktifkan karena harus mengemban amanah di KPU UNJ.

Ada banyak sekali faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen seorang anggota organisasi BEM di perguruan tinggi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu narasumber hasil wawancara sebelumnya, H (inisial) beranggapan bahwa biasanya permasalahan komitmen organisasi anggota yang sering ia jumpai berkenaan dengan 3 alasan besar, yaitu ekonomi, keluarga, dan akademik. Pada penelitian ini, peneliti akan lebih memfokuskan pada faktor internal dalam diri anggota organisasi. Sebagai seorang mahasiswa dengan kewajiban utama menyelesaikan perkuliahan dengan baik, anggota organisasi kemahasiswaan seperti BEM memiliki peran ganda atau tuntutan tanggung jawab lebih selain tuntutan akademis. Mahasiswa yang mengikuti kegiatan organisasi tidak jarang mengalami hambatan-hambatan dan kesulitan untuk menjalankan tugas perkuliahan maupun tugas-tugas program kerja yang ada di organisasi. Rintangan yang dihadapi oleh mahasiswa yang juga merupakan anggota organisasi, dapat menimbulkan pergolakan keyakinan tentang komitmennya sebagai anggota organisasi. Menurut Paul & Kenneth

(dalam Luthans, 2011; (Rahayu & Siswati, 2019) ) apabila individu memiliki keyakinan yang kuat, maka cenderung menimbulkan adanya persepsi terhadap kemampuan diri seperti keterampilan, pengetahuan, dan penyelesaian masalah, serta reaksi secara psikomotor seperti emosi, stress, dan kelelahan kerja. Kemampuan individu dalam merespon kesulitan disebut dengan istilah *adversity intelligence / quotient*, atau kecerdasan adversitas.

Bingquan et al., (2019) seorang professor psikologi di Stanford University, USA, Kelly McGonigal, mengatakan bahwa “Orang-orang yang Bahagia di dunia ini bukan mereka yang tidak mengalami stress. Melainkan, mereka yang mampu menjadikan stress dan tekanan itu seperti teman yang memberikan dorongan kekuatan untuk membuat hidup mereka menjadi lebih bermakna”. Dalam hal ini, mahasiswa dengan tugas perkembangan yang lebih kompleks, akan menghadapi dan menanggung banyak tekanan dari berbagai aspek, seperti tekanan akademis, lingkungan sosial, keluarga, pertemanan, dan termasuk organisasi. Jika seseorang tidak memiliki *adversity quotient* yang cukup baik, akan sulit menanggung tekanan dari banyak aspek kehidupan. Akan tetapi, ada orang-orang yang ternyata mampu mengatasi perasaan tertekannya dengan baik dan mengubah tekanan itu menjadi motivasi untuk peluang mencapai keberhasilan atau kesuksesan.

AQ adalah teori yang dicetuskan oleh Paul G. Stoltz yang menjembatani antara kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosional individu dalam mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan pencapaian suatu tujuan (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). *Adversity quotient* merupakan hasil temuan penting dari tiga cabang ilmu pengetahuan, yaitu psikologi kognitif, psikoneuroimunologi, dan neurofisiologi. Kecerdasan menghadapi rintangan dan kesulitan dapat menjadi penentu individu yang akan berhasil melampaui harapan atas kinerja dan potensi yang dimilikinya (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Stoltz (2000) dalam (Aprilia, 2018), menjelaskan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) adalah ilmu ketahanan manusia (*resilience*). Orang yang memiliki AQ yang baik dalam hidup mereka akan berhasil menghadapi atau melalui kesulitan, tantangan kecil – besar yang menghadang mereka setiap hari dengan optimal. Faktanya, orang-orang tersebut tidak hanya belajar untuk

mengatasi tantangan, tetapi juga meresponnya dengan lebih cepat dan lebih baik. Dalam mengukur kecerdasan adversitas (AQ), Stoltz telah mengembangkan kuesioner *Adversity Response Profile* (ARP) yang terdiri dari empat dimensi inti → CO2RE, *control; origin – ownership; reach; endurance*.

Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang merupakan anggota organisasi dengan *adversity quotient* yang baik cenderung dapat memberikan pengaruh terhadap kemunculan perasaan terikat dengan organisasi, keinginan untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang lebih baik, rasa tanggung jawab, dan memandang kesulitan atau rintangan dari dalam organisasi dan dari luar organisasi secara positif. Hal ini menggambarkan kondisi psikologis mahasiswa terkait hubungan dengan organisasinya dan pengaruh terhadap keputusan mahasiswa untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Qamaruddin., Mukti., Adam., Margaretha (2019) mengemukakan bahwa *Adversity quotient* (AQ) adalah daya tahan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya; Sedangkan komitmen karyawan adalah keterikatan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan keinginan yang kuat untuk berkontribusi bagi keberhasilan. Langvardt (2007) dalam *website* Peak Learning menyatakan bahwa AQ memiliki korelasi positif dengan komitmen karyawan.

Urgensi penelitian ini turut didukung oleh beberapa penelitian-penelitian terkait, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Qamaruddin, Mukti Adam, dan Margaretha (2019) terkait pengaruh AQ terhadap komitmen karyawan yang dilakukan pada 92 karyawan PT.YKK AP Indonesia menunjukkan adanya pengaruh yang besar dari AQ terhadap komitmen karyawan, di mana AQ merujuk pada kemampuan mempersepsikan situasi secara positif dan kesediaan menerima tanggung jawab tanpa mempertanyakan penyebabnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ozyn Hidayat (2018) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Komitmen dalam Berorganisasi pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan FIP UNY, menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas (*adversity quotient*) berpengaruh secara signifikan pada komitmen dalam berorganisasi. Kecerdasan adversitas memengaruhi komitmen dalam berorganisasi sebesar 51%. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wulan Dwi Rahayu dan



Siswati (2019) dengan judul Hubungan Antara *Adversity Intelligence* dengan Komitmen Organisasi pada Anggota BEM Universitas Diponegoro. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat AQ, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan hasil kajian latar belakang permasalahan yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan adversitas (*adversity quotient*) terhadap komitmen organisasi anggota BEM di Universitas Negeri Jakarta.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran *adversity quotient* pada anggota organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada anggota organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, peneliti membatasi dan hanya berfokus pada belum diketahuinya pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap variabel komitmen organisasi anggota BEM di Universitas Negeri Jakarta

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi anggota BEM di Universitas Negeri Jakarta

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apabila terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi anggota BEM di Universitas Negeri Jakarta.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau referensi tambahan terkait adanya pengaruh *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi anggota BEM di Universitas Negeri Jakarta. Pengetahuan ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

##### **1.6.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada mahasiswa tentang karakteristik tipe *adversity quotient* yang dimiliki dan menyadarkan betapa pentingnya kecerdasan adversitas untuk menghadapi kesulitan dan tantangan sebagai seorang *agent of change*.

## 2. Bagi Pengurus Organisasi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk pengembangan sumber daya, yaitu anggota organisasi kemahasiswaan, Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta.

## 3. Bagi Pihak Fakultas dan Dosen Pendamping Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana referensi perbaikan dalam memberikan bimbingan kepada pengurus organisasi kemahasiswaan.

