

BAB I

PENDAHULUAN

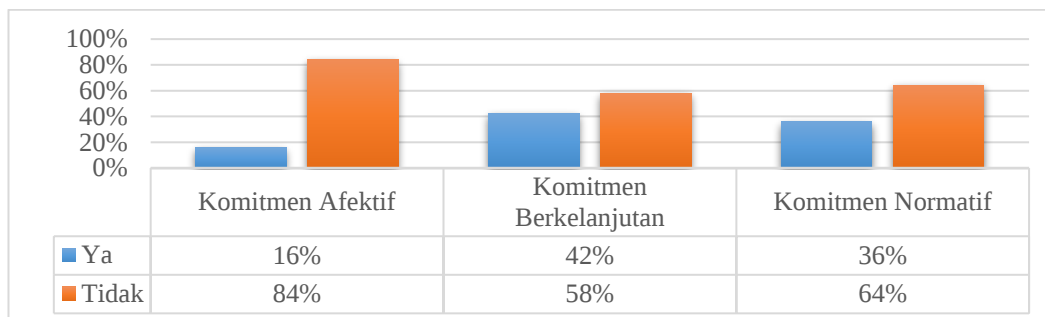
1.1 Latar Belakang

Mahasiswa merupakan bagian dari komunitas akademik di perguruan tinggi yang dituntut memiliki kapasitas untuk terlibat dalam berbagai aktivitas, menghadapi tuntutan akademik maupun non-akademik, serta beradaptasi dengan sistem dan dinamika kehidupan kampus (Harianti, 2014). Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 1 mendefinisikan mahasiswa sebagai peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Peran dan kapasitas kelompok sosial pada mahasiswa berkaitan dengan hak mahasiswa untuk memperoleh layanan pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat, potensi, dan kemampuannya. Pasal 13 ayat (4). Implementasi dari layanan pendidikan ini salah satunya diwujudkan melalui partisipasi dalam kegiatan Organisasi Mahasiswa (Kemendikbud RI, 2012). Meskipun organisasi mahasiswa menjadi wadah pengembangan diri, pada praktiknya tidak semua mahasiswa menunjukkan tingkat komitmen yang optimal (Pratama dkk., 2024).

Tingkat keterlibatan anggota cenderung tidak selalu bersifat stabil sepanjang masa kepengurusan. Pada tahap awal, partisipasi biasanya tampak cukup tinggi, ditandai oleh antusiasme dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Namun, kondisi tersebut tidak selalu bertahan hingga akhir periode kepengurusan. Seiring berjalannya waktu, intensitas partisipasi yang pada awalnya

terlihat kuat dapat mengalami penurunan secara bertahap (Pratama dkk., 2024). Meyer dan Herscovitch (2001) menjelaskan bahwa komitmen afektif maupun normatif dapat mengalami penurunan apabila harapan yang dimiliki individu terhadap organisasi tidak terpenuhi, atau ketika individu menghadapi konflik peran dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas organisasi berpotensi memengaruhi sikap serta keterikatan psikologis anggota terhadap organisasi.

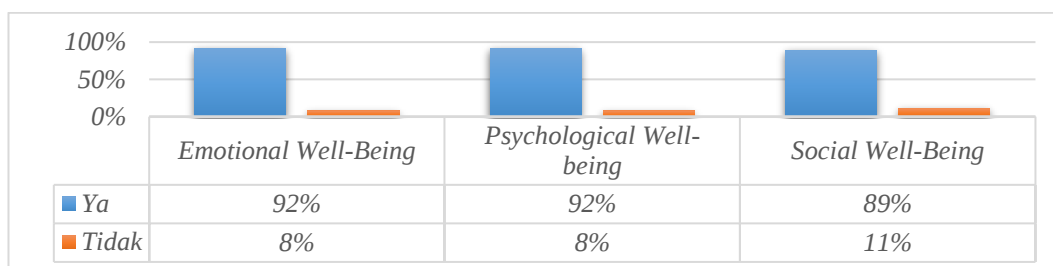
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2024) di Universitas Malikussaleh terhadap 358 responden menunjukkan bahwa sebanyak 174 mahasiswa (48,6%) memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Pada dimensi komitmen afektif, kondisi tersebut terlihat dari rendahnya keterikatan emosional mahasiswa terhadap organisasi serta kurangnya rasa memiliki sebagai bagian dari organisasi. Pada dimensi komitmen berkelanjutan, mahasiswa menunjukkan rendahnya keterlibatan dan partisipasi dalam kegiatan organisasi, seperti ketidakhadiran dalam rapat maupun kurangnya konsistensi dalam menjalankan tugas organisasi. Sementara itu, pada dimensi komitmen normatif, rendahnya komitmen tercermin dari kurangnya rasa tanggung jawab dan kewajiban moral mahasiswa dalam mendukung pelaksanaan program kerja organisasi. Temuan tersebut juga sejalan dengan hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 28–29 September 2025 terhadap 30 mahasiswa aktif organisasi di Universitas Malikussaleh melalui penyebaran kuesioner berbasis *google form*, yang memperoleh hasil sebagai berikut.

Gambar 1. 1*Survei Komitmen Organisasi*

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa pada dimensi komitmen afektif, sebanyak 16% responden memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, sedangkan 84% responden kurang memiliki keterikatan emosional dengan menyatakan bahwa tidak sepenuhnya mengidentifikasi organisasi sebagai bagian dari identitas diri mereka serta realitas tuntutan kegiatan mulai terasa lebih berat dibandingkan ekspektasi awal. Selanjutnya, pada dimensi komitmen berkelanjutan, diperoleh hasil bahwa 42% responden memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi karena merasa memiliki kebutuhan atau keuntungan tertentu, sedangkan 58% responden tidak merasakan adanya kebutuhan atau manfaat signifikan untuk bertahan dengan menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi tidak memberikan manfaat yang cukup signifikan dibandingkan dengan waktu dan energi yang harus dikeluarkan. Kemudian, pada dimensi komitmen normatif, sebanyak 36% responden menyatakan bertahan dalam organisasi karena merasa memiliki kewajiban atau tanggung jawab moral, sementara 64% responden tidak merasakan kewajiban dalam menjalankan peran organisasi mahasiswa dengan menyatakan nilai-nilai kolektif, rasa loyalitas, atau norma tanggung jawab dalam organisasi belum sepenuhnya diaplikasikan terhadap anggota organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi memengaruhi keberlangsungan pelaksanaan program organisasi secara keseluruhan. Ketika jumlah anggota yang aktif semakin terbatas, tanggung jawab pelaksanaan kegiatan cenderung terpusat pada individu tertentu yang masih menunjukkan keterlibatan tinggi dalam organisasi (Pratama dkk., 2024). Situasi demikian sering kali membuat anggota harus menjalankan tugas di luar peran formal yang dimilikinya (Charli & Sopali dkk., 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konsistensi kehadiran dan kemampuan menyelesaikan tugas organisasi belum tentu menggambarkan bahwa individu berada dalam keadaan kesejahteraan yang optimal selama menjalankan aktivitas organisasinya.

Pandangan ini selaras dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2001), yang menekankan bahwa otonomi, kompetensi, dan relasi interpersonal merupakan kebutuhan dasar yang mendorong berkembangnya motivasi intrinsik. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam organisasi mahasiswa, individu cenderung mengalami kondisi yang disebut *job flourishing*, yakni keadaan dimana individu merasakan makna, pertumbuhan diri, serta relasi sosial yang konstruktif (Rautenbach, 2015). Peneliti melakukan survei awal terhadap variabel *job flourishing* kepada 30 mahasiswa aktif organisasi di Universitas Malikussaleh. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 28-29 September 2025 melalui kuesioner *google form*, dengan hasil yang diperoleh disajikan sebagai berikut.

Gambar 1. 2*Survei Job Flourishing*

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa pada dimensi *emotional well-being*, sebanyak 92% responden merasa puas dan bahagia ketika berpartisipasi dalam kegiatan organisasi secara konsisten ditunjukkan dengan antusiasme tinggi dalam tugas, berinteraksi ramah, dan menyebarkan energi positif ke rekan organisasi. Selanjutnya, pada dimensi *psychological well-being*, sebanyak 92% responden menyatakan bahwa organisasi memberikan makna, semangat, dan kesempatan untuk berkembang. Kemudian, pada dimensi *social well-being*, sebanyak 89% responden merasa memiliki hubungan sosial yang positif dan merasa menjadi bagian dari organisasi.

Secara konseptual, tingkat kesejahteraan psikologis dan kepuasan yang tinggi seharusnya berkorelasi dengan kuatnya *affective commitment*. Kesejahteraan individu dapat berjalan beriringan dengan lemahnya keterikatan terhadap organisasi apabila individu tidak mengidentifikasi organisasi sebagai bagian dari dirinya (Mercurio, 2015). Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kesejahteraan psikologis individu dalam organisasi dengan keterikatan terhadap organisasi. Mahasiswa dapat merasa berkembang dan nyaman secara personal

melalui aktivitas organisasi, namun belum tentu memiliki loyalitas atau keinginan bertahan yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai “Hubungan Antara *Job Flourishing* dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa yang Berorganisasi di Universitas Malikussaleh” menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi positif dalam konteks organisasi mahasiswa, serta memberikan manfaat praktis bagi Universitas dan organisasi kemahasiswaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan *flourishing* anggota.

1.2 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini mengacu pada berbagai studi terdahulu yang meneliti variabel yang serupa, yaitu *job flourishing* dan komitmen organisasi. Meskipun kedua variabel tersebut telah banyak diteliti secara terpisah maupun bersama pada konteks dunia kerja dan organisasi formal, namun penelitian yang secara khusus membahas hubungan antara *job flourishing* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa yang berorganisasi di lingkungan perguruan tinggi masih sangat terbatas.

Pada penelitian Marpaung dkk (2024) mengenai “Hubungan antara *Sense of Community* dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa yang Berorganisasi di Universitas Malikussaleh”, teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori McMillan & Chavis (1986) mengenai *Sense of Community* dan teori dari Meyer & Allen mengenai Komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Malikussaleh. Pada penelitian ini

digunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif dan memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *Sense of Community* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Malikussaleh. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu pada variabel yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dkk (2024) berfokus pada hubungan antara *Sense of Community* dan komitmen organisasi sementara penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara *sense of belonging* sebagai variabel bebas dan *Sense of Community* sebagai variabel terikat. Fokus penelitian yang dilakukan peneliti melihat bagaimana perasaan keterikatan individu terhadap organisasinya memengaruhi rasa kebersamaan dalam sebuah organisasi. Terdapat perbedaan lainnya yaitu dalam teknik pengambilan sampel. Penelitian yang dilakukan Marpaung (2024) menggunakan teknik *simple random sampling* sedangkan peneliti menggunakan teknik *sampling kuota* dalam menentukan sampel.

Selanjutnya penelitian Irawan & Noorizki (2024) mengenai “*Organizational Commitment* pada Mahasiswa yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi dipengaruhi oleh rasa memiliki, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian ini relevan karena sama-sama meneliti komitmen organisasi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi, namun belum menghubungkannya dengan *job flourishing*. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan memiliki

kebaruan pada penggunaan variabel *job flourishing* sebagai prediktor komitmen organisasi mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan Nabhan dan Munajat (2023) mengenai “Peran Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Kerja” menemukan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif terhadap *organizational commitment* dan berkontribusi dalam peningkatan performa kerja. Penelitian ini dilakukan pada dosen Universitas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada mahasiswa yang aktif berorganisasi.

Di sisi lain, penelitian oleh Yusnita dkk. (2022) mengenai “Peran Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kepuasan Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi” menemukan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Penelitian ini relevan karena *job flourishing* juga berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, kepuasan, dan keberfungsian individu dalam aktivitas kerja/organisasi. Perbedaannya, penelitian tersebut dilakukan pada karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada mahasiswa organisasi di lingkungan Universitas.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Islamiyah dan Tarmizi (2023) mengenai “Peran Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Komitmen Organisasi Generasi Z Pasca-Pandemi” menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karier, dan *work-life balance* berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi generasi Z. Meskipun demikian, penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji *job flourishing* pada mahasiswa organisasi kampus.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki keaslian karena mengintegrasikan variabel *job flourishing* yang relatif baru dalam konteks psikologi positif dengan komitmen organisasi pada mahasiswa berorganisasi di Universitas Malikussaleh. Belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks mahasiswa berorganisasi, khususnya di lingkungan Universitas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *job flourishing* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Malikussaleh?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job flourishing* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Malikussaleh.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan wawasan di bidang psikologi industri dan organisasi, kajian baru dalam bidang penelitian kuantitatif, terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan *job flourishing*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti *job flourishing* dan komitmen organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

A. Bagi Organisasi Mahasiswa

1. Menjadi dasar pemikiran dan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan *job flourishing*.
2. Menjadi bahan evaluasi kepengurusan organisasi kepada para anggotanya dengan mengetahui hasil dari komitmen organisasi dan *job flourishing*.

B. Bagi Mahasiswa

1. Menjadi bahan masukan untuk lebih giat dan memperhatikan kesejahteraan dalam mengikuti kegiatan organisasi selama menjadi anggota di dalam organisasi.

C. Bagi Universitas

1. Menjadi dasar pemecahan masalah yang dihadapi dalam organisasi mahasiswa untuk meningkatkan kualitas di dalam kepengurusan organisasi mahasiswa Universitas Malikussaleh.
2. Menjadi bahan evaluasi terhadap tingkat komitmen organisasi dan *job flourishing* guna membantu dalam peningkatan akreditasi melalui hasil kerja nyata kegiatan yang diadakan organisasi mahasiswa Universitas Malikussaleh.