

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terdapat jenjang yang harus dilewati dalam menempuh pendidikan oleh individu agar mampu berkembang menjadi pribadi yang siap menghadapi realita dalam kehidupan, khususnya dalam dunia kerja. Salah satu jenjang yang umum ditempuh oleh mayoritas orang sebelum memasuki dunia kerja ialah dengan menduduki bangku kuliah, karena ketika berkuliah, individu mempunyai banyak peluang dalam mengembangkan potensi, bakat, ataupun menambah relasinya, yang tentunya akan sangat membantu dalam karirnya kedepan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Sari dalam Jurnal Fokus Konseling mengenai hubungan motivasi mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan terhadap perencanaan karir, yang dilakukan pada 58 mahasiswa semester 3 prodi Bimbingan dan Konseling di Universitas PGRI Palembang, hasilnya bahwa semakin bagus motivasi mahasiswa ketika mengikuti perkuliahan maka semakin bagus pula perencanaan karirnya, sebaliknya semakin tidak baik motivasi mahasiswa ketika berkuliah maka semakin tidak baik pula perencanaan karirnya.¹

¹Kurnia Sari, "Korelasi Motivasi Mahasiswa dalam Mengikuti Perkuliahan Terhadap Perencanaan Karier," *Jurnal Fokus Konseling* 4, No. 1 (Januari 30, 2018): 136.

Hal tersebut menunjukkan bahwa perkuliahan sangat berpengaruh terhadap persiapan menghadapi dunia kerja, karena sebagai mahasiswa, individu memasuki masa dewasa yang mana sudah mampu dengan baik melaksanakan kewajibannya, dan tiap-tiap aktivitas yang akan dilakukan selalu teratur. Sesuai dengan pendapat Yuliani dan Komalasari bahwa kemampuan untuk mengatur dan bertanggung jawab terhadap diri sendiri berkaitan dengan kemampuan individu memaknai dan menilai setiap tindakannya.²

Kehidupan perkuliahan yang dijalani oleh mahasiswa, menuntut untuk belajar beradaptasi dengan lingkungan baru sebelum mereka menuju dunia kerja ke depannya, di mana dalam dunia kerja setiap individu akan diuntut untuk mampu bekerja sama dalam sebuah tim, dan juga melakukan interaksi dengan orang lain di luar tim. Kegiatan perkuliahan yang dilakukan oleh dosen membuat mahasiswa secara tidak langsung akan terbiasa bekerja dalam sebuah tim atau kelompok yaitu melalui tugas-tugas yang memang harus dikerjakan berkelompok. Dalam kelompok itulah, terjadi interaksi antar individu, kemudian menyebabkan mahasiswa akan belajar bagaimana cara untuk beradaptasi dengan rekan satu kelompok dengan tujuan agar tugas yang mereka kerjakan dapat terselesaikan dalam waktu telah di tentukan, dan juga mampu mendapatkan hasil yang memuaskan. Pengalaman tersebut akan menjadi

²Tri Yuliani and Shanty Komalasari, "Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi," *Jurnal Studia Insania* Vol. 7, No. 1 (2019): 76–91.

bekal yang sangat penting bagi mahasiswa untuk menyiapkan diri dalam dunia kerja.

Pada kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin yang menyediakan pendidikan dengan berdasar agama pada mahasiswa dan juga memiliki konsep berbasis lokal dan berwawasan global pada setiap hal yang dilakukan³, faktor penunjang lain perkembangan mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja selain perkuliahan dengan dosen ialah dengan mengikuti organisasi mahasiswa, salah satunya ialah Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). HMJ merupakan sebuah wadah untuk mahasiswa di prodinya masing-masing mengekspresikan kreativitas dan hobi mereka yang tidak mampu dilakukan saat perkuliahan, contohnya cara mengadakan acara, cara pembuatan surat-surat, dan yang utama ialah belajar mengenai manfaat kepemimpinan yang akan berguna saat memasuki dunia kerja.⁴ Terdapat banyak HMJ di kampus UIN Antasari Banjarmasin yang ada di setiap prodi dalam masing-masing fakultas, salah satunya di fakultas Ushuluddin dan Humaniora antara lain HMJ Psikologi Islam , Aqidah dan Filsafat Islam, Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan HMJ Studi Agama-agama, yang pada masing-masing organisasi tersebut memiliki berbagai divisi didalamnya.

³Yuliani and Komalasari, "Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi," 76–91 .

⁴Tri Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) Dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin" *Skripsi* (Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari, 2018), 3.

Organisasi ialah sekelompok orang yang tersusun dalam satu kesatuan dan mempunyai tujuan yang sama, kemudian dicapai dengan efektif dan efisien melalui tindakan semua anggota dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk semua anggota yang terlibat agar tujuan organisasi tercapai.⁵ Dalam sebuah organisasi, individu dikelompokkan untuk melakukan berbagai aktivitas agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Zulkarnain (dalam Abdillah dan Ardiyansyah), suatu organisasi tidak akan mencapai tujuan apabila tugas dilaksanakan masing-masing tanpa saling bantu. Oleh karena itu, setiap individu dalam sebuah organisasi harus bekerja sama dalam kelompoknya sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena kinerja organisasi merupakan dasar dari kontribusi kelompok, sehingga individu dan kelompok kerja mempunyai pengaruh yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi.⁶

Namun, dalam realita yang ada, tidak semua anggota organisasi pada HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora memberikan kontribusi yang sesuai dengan tugas yang sudah diberikan. Hal tersebut dapat terjadi karena macam-macam faktor, salah satunya ialah karena anggota organisasi yang kurang *solid* di karenakan interaksi yang dilakukan ketika di dalam atau di luar organisasi tidak terjadi. Karena anggota organisasi yang kurang berinteraksi dengan sesama anggota yang lain, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap berbagai hal seperti, tugas yang

⁵Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 1–2.

⁶Rijal Abdillah and Akhmad Yulianto Ardiyansyah, “Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa,” *Spirits* Vol. 9, No. 2 (2019): 35–46.

organisasi berikan tidak diselesaikan dengan maksimal dan kurangnya kedekatan antar anggota organisasi.⁷ Oleh karena adanya fenomena kurang *solid* antar anggota organisasi karena interaksi yang kurang⁸, maka hal penting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi ialah membuat setiap anggota menjadi saling terikat atau memiliki kelekatan, di mana hal tersebut tentunya akan menyebabkan setiap individu dalam organisasi tersebut memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi yang di ikutinya.

Berangkat dari pemikiran bahwa kelekatan antar anggota organisasi sangat penting, kemudian dilakukan *pre-liminary research* atau studi pendahuluan kepada pengurus HMJ Psikologi Islam periode 2020/2021, pertama dilakukan wawancara via *whatsapp* dengan 8 orang pengurus inti, dan kemudian dibagikan survey singkat berisi 7 buah pertanyaan terbuka menggunakan *google form* kepada 15 orang pengurus inti dan anggota, yang hasilnya ialah 9 dari 15 respon berpendapat bahwa belum terdapat rasa kekeluargaan di organisasi tersebut, hal tersebut dikarenakan kesulitan untuk interaksi dengan daring dan anggota yang kurang aktif dengan berbagai alasan. Belum adanya kelekatan dan rasa kekeluargaan yang di rasakan tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan pengurus inti yang menyebutkan bahwa masih terdapat anggota divisinya yang kurang aktif berinteraksi di *whatsapp* grup, dan mayoritas

⁷Wawancara dengan Wahyu Mustika Ningsih selaku Ketua HMJ Psikologi Islam pada 8 dan 28 Juli 2020.

⁸Wawancara dengan Wardah selaku ketua HMJ Aqidah Filsafat Islam pada 16 sampai 17 September 2020.

pengurus inti tersebut akan menghubungi secara langsung untuk menanyakan penyebab kurang aktifnya anggota tersebut.⁹ Selain itu juga dilakukan wawancara dengan ketua HMJ Studi Agama-agama, HMJ Aqidah Filsafat Islam, dan HMJ Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir periode 2020/2021, didapatkan hasil bahwa anggota yang kurang aktif dalam organisasi antara lain karena kendala dalam jaringan ketika berkomunikasi secara daring, bekerja, mengurus keluarga dan orang tua, dan juga selalu beralasan apabila diberikan tugas atau tanggung jawab dari organisasi, dengan anggota yang kurang aktif berbanding lurus dengan kurangnya rasa kekeluargaan organisasi. Kemudian usaha yang dilakukan oleh ketiga ketua HMJ untuk mengatasi kurang aktifnya anggota tersebut dengan cara selalu mengajak dan mengingatkan agar anggotanya bisa lebih aktif serta berkontribusi untuk organisasi.¹⁰ Ketika dikaitkan dengan teori dimensi kohesivitas kelompok dari Forsyth yaitu adanya kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok, maka kohesivitas yang ada pada keempat HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora kurang terlihat, hal ini dikarenakan masih adanya anggota yang kurang aktif, dan kemudian hal tersebut menjadi suatu masalah yang dirasakan oleh setiap ketua HMJ karena akan berpengaruh kepada anggota

⁹Wawancara dengan Wahyu Mustika Ningsih selaku ketua HMJ Psikologi Islam, Muhammad Rifky, Asmi Mufidah, Yulisa Bella Putri Cikita, Muhammad Hadyan Firjatullah, dan Sayid Muhammad Fadhil Firdaus selaku koordinator divisi, Noormalina dan Rasyidatus Salma selaku sekretaris divisi, kemudian membagikan survey dan diisi oleh 15 orang pengurus HMJ Psikologi Islam, pada tanggal 8 sampai 13 Juli 2020 dan pada 28 Juli 2020.

¹⁰Wawancara dengan Abdul Ghonie, Wardah, dan M.Maulana Iqbal selaku ketua HMJ Studi Agama-agama, Aqidah Filsafat Islam, dan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir pada tanggal 3 sampai 13 September 2020.

lain maupun kinerja kelompok. Kurangnya kohesivitas kelompok yang ada pada keempat HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora ini diperparah adanya kondisi pandemi Covid-19, yang menyebabkan komunikasi dilakukan oleh setiap anggota HMJ hanya dapat melalui daring, sehingga intensitas interaksi rendah.. Dengan demikian, dapat dikatakan kohesivitas kelompok yang ada pada keempat HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora masing kurang terlihat, ditambah lagi dengan kondisi pandemi yang membuat komunikasi antar anggota dilakukan secara daring dimana hal tersebut pun juga masih banyak anggota yang jarang berinteraksi satu sama lain. Sedangkan, kohesivitas kelompok yang baik ditandai dengan adanya intensitas interaksi yang tinggi.

Interaksi dengan intensitas yang tinggi antar anggota baik secara langsung ataupun melalui sosial media, akan memunculkan adanya rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, maka akan terbentuklah organisasi atau kelompok yang kohesif, di mana semua anggotanya memiliki kelekatan satu sama lain. Terdapat berbagai pendapat ahli mengenai kohesivitas kelompok, diantaranya menurut Forsyth kohesivitas kelompok adalah kesatuan dalam kelompok, interaksi satu sama lain dinikmati setiap anggota, dan bersama-sama memiliki waktu tertentu untuk berkumpul, serta terdapat semangat kerja yang tinggi dalam kelompok.¹¹ Selain itu, menurut Carron kohesivitas ialah tahapan aktif yang menggambarkan ketertarikan anggota kelompok secara kolektif

¹¹Fitri Kurniawati, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubara Bantul Yogyakarta)" *Skripsi* (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 14-15.

untuk tetap bersama dan bekerja sama agar tujuan kelompok tercapai.¹² Kemudian, Ivancevich menyebutkan bahwa kohesivitas ialah kekuatan yang membuat anggota kelompok terikat agar tetap bertahan dalam kelompok dan menolak pengaruh yang membuat anggota untuk keluar dari kelompoknya, karena apabila setiap anggota kelompok terdiri dari individu yang saling tertarik, maka akan semakin termotivasi untuk bersatu dan akibatnya ialah dihasilkannya kinerja yang maksimal dan efektif dari kelompok tersebut.¹³ Setiap kelompok memiliki tingkat kekohesifan yang berbeda yang menyebabkan adanya ketertarikan dan motivasi untuk berada dalam kelompok di dalam diri anggota, dan kelompok lebih produktif ialah kelompok yang kohesif, sebaliknya kelompok yang kurang produktif karena kurangnya kohesivitas dalam kelompoknya.¹⁴ Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka kohesivitas dalam sebuah kelompok mempunyai pengaruh yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Kohesivitas kelompok memiliki beberapa dimensi, menurut Forsyth ada empat hal, yaitu pertama adanya kekuatan sosial dimana hal tersebut akan mendorong anggota kelompok selalu berhubungan dan tetap berada dalam kelompok yang akhirnya akan membuat mereka bersatu, kedua ialah kesatuan dalam kelompok karena apabila suatu kelompok

¹²Inda Dwi Martika, “Studi Deskriptif Kohesivitas Kelompok Karyawan Di Yayasan Nurul Hayat Surabaya,” *Calyptra* Vol. 2, No. 2 (2013): 1–16.

¹³Yohanes Bagus Wismanto and M Suharsono, “Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komitmen Terhadap Organisasi Dan Kelompok Pekerjaan,” *Prediksi* Vol. 1, No. 2 (2012): 179.

¹⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior: Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 380–381.

mempunyai rasa memiliki terhadap kelompoknya maka setiap individu didalamnya akan merasakan kekeluargaan atau dan kebersamaan, ketiga ialah daya tarik karena individu dalam kelompok akan lebih tertarik memandang dari segi kelompoknya sendiri bukan memandang berdasarkan anggota kelompok tersebut, dan terakhir ialah kerja sama kelompok karena apabila anggota kelompok tidak mempunyai rasa kerja sama, maka tujuan kelompok pun tidak akan tercapai.¹⁵ Keempat dimensi tersebut satu sama lain saling berkaitan, untuk menghasilkan sebuah keterikatan antar anggota kelompok, dan membentuk rasa memiliki terhadap kelompok.

Islam mengingatkan manusia untuk melakukan segala pekerjaan, dikoordinasikan dengan disiplin, kompak, dan saling membantu agar terbentuk pola kerja yang kuat dan mampu bertahan dari halangan apapun yang nantinya dilalui organisasi, layaknya fondasi bangunan yang kuat dan tersusun rapi¹⁶, Allah Swt. berfirman dalam Q.S. ash-Shaff /61: 4 berikut.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ



Artinya: “*Sebenarnya Allah menyukai orang yang berjuang dijalan-Nya dalam barisan yang tertata seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

¹⁵Fitri Kurniawati, “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubara Bantul Yogyakarta),” 17–18.

¹⁶Hendra Safri, “Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam,” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* Vol. 2, No. 2 (2017), 154-166.

Pada ayat tersebut menurut Tafsir Jalalayn, dari kata (Sebenarnya Allah menyukai) artinya selalu membantu serta menghargai (orang yang berjuang di jalan-Nya di barisan rapi atau tertata) kata *shaffan* ialah sesuatu yang menunjukkan kondisi barisan rapi (layaknya bangunan yang terbentuk dengan kuat) yaitu mereka semua saling berdekatan satu sama lain.¹⁷ Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya kekompakan dan kerja sama sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas yang sudah diamanahkan. Oleh karena itu kohesivitas kelompok sangat penting untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Selain itu, kohesivitas kelompok antar anggota organisasi dapat meningkat apabila dalam setiap individu memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam diri, sesuai dengan pendapat Forsyth bahwa terdapat semangat kerja yang tinggi dalam kohesivitas kelompok.¹⁸ Oleh karena itu diperlukan dorongan dalam diri individu untuk mengembangkan kemampuannya. Kemampuan ini disebut dengan modal psikologis atau *psychological capital*.

Modal psikologis menurut Luthans dkk, ialah kondisi psikologis seseorang yang membantu untuk dapat berkembang, kondisi ini ditandai dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, adanya atribut positif

¹⁷Al-Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi, *Tafsir Jalalayn*, vol. Jilid 3 (Surabaya: eLBA Fitrah Mandiri Sejahtera, 2015), 659.

¹⁸Fitri Kurniawati, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubara Bantul Yogyakarta)," 15.

(*optimism*) mengenai sukses pada saat sekarang dan saat akan datang, adanya tekad agar tujuan tercapai dan jika perlu mengubah cara untuk mencapai tujuan (*hope*), dan terakhir adanya keteguhan dalam menghadapi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan.¹⁹ Kemudian dimensi dari modal psikologis berkaitan dengan karakteristik yang sudah di sebutkan sebelumnya, antara lain efikasi diri yaitu yakin bahwa setiap tugas yang di kerjakan dapat terselesaikan dengan kemampuan sendiri, kemudian adanya rasa optimis mengenai kesuksesan sekarang dan akan datang, adanya harapan dan rencana untuk mencapai tujuan, dan memiliki ketahanan ketika menghadapi masalah agar tujuan tercapai.²⁰

Islam mengajarkan bahwa setiap manusia memiliki kemampuan atau potensinya masing-masing, dan kemampuan tersebut haruslah dikembangkan sesuai dengan hadits Rasulullah Saw.

صحيح مسلم ٤٨١٦: حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانٍ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ َرَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ اِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya: “Shahih Muslim 4816: Telah mengatakan kepada kami Abu Bakr bin Abu Syaibah serta Ibnu Numair mereka berdua mengatakan: telah mengatakan kepada kami Abdullah bin Idris dari Rabiah bin Utsman dari Muhammad bin Yahya bin Habban dari Al Araj

¹⁹Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio, *Psychological Capital and Beyond* (New York: Oxford University Press, 2015), 2.

²⁰Siti Ajeng Putri Rafica, “Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit” *Skripsi* (Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2018), 22–23.

*dari Abu Hurairah ia mengatakan:" Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam bersabda: Orang mukmin yang kokoh lebih baik serta lebih dicintai oleh Allah Subhanahu wa Ta ala daripada orang mukmin yang lemah. Pada tiap- tiap memanglah ada kebaikan. Capailah dengan serius apa yang bermanfaat bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah Azza wa Jalla serta janganlah kalian jadi orang yang lemah. Apabila kalian tertimpa sesuatu kemalangan, hingga janganlah kalian berkata: Seandainya tadi aku berbuat begini serta begitu, tentu tidak hendak jadi begini serta begitu. Namun katakanlah: Ini telah takdir Allah serta apa yang dikehendaki- Nya tentu hendak dilaksanakan- Nya. Sebab sebenarnya ungkapan kata law(seandainya) hendak membukakan jalur untuk godaan syetan."*²¹

Hadits di atas menjelaskan bahwa manusia haruslah mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut berdasarkan terjemah hadits yaitu "*Capailah dengan serius apa yang bermanfaat bagimu*". Oleh karena itu hendaknya setiap manusia yang memiliki kemampuan berbeda-beda pada dirinya kemudian mengembangkan kemampuan tersebut, hal ini sejalan dengan konsep dari modal psikologis yaitu kondisi psikologis yang mendorong individu untuk berkembang untuk mencapai tujuannya.

Selain kelompok yang kohesif akan terbentuk, komitmen untuk selalu berada dalam organisasi tersebut pun juga akan meningkat seiring dengan semakin tingginya kohesivitas kelompok dalam organisasi tersebut, seperti yang telah dinyatakan oleh Trihapsari dan Nashori dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi.²² Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang

²¹Aplikasi HadistSoft, *Shahih Muslim*, n.d. diakses pada 28-07-2020

²²Vivia R Trihapsari dan Fuad Nashori, "Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi 'X' Yogyakarta," *Proyeksi* Vol. 6, no. 2 (2011): 19.

dikarakteristikan dengan hubungan anggota dengan organisasi beserta kontribusinya dalam organisasi. Kemudian Miller berpendapat bahwa komitmen organisasi ialah tingkat kemauan seseorang dalam menjaga keanggotannya dengan alasan tertarik dan merasa cocok dengan tujuan serta nilai dalam organisasi. Sedangkan O'Reilley dan Chatman berpendapat bahwa komitmen organisasi ialah ikatan psikologis seseorang dengan organisasi, mencakup keterlibatan kerja (*job involvement*), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi. Selanjutnya Meyer dan Allen berpendapat bahwa dimensi untuk komitmen organisasi terbagi menjadi tiga, antara lain dimensi komitmen afektif yaitu keterikatan emosional pada organisasi, dimensi komitmen berkelanjutan yaitu adanya rasa membutuhkan terhadap organisasi, dan terakhir dimensi normatif yaitu kesadaran akan adanya tanggung jawab terhadap organisasi.²³ Oleh karena itu, secara umum komitmen organisasi mencerminkan ikatan antara anggota dengan organisasinya dan berdampak pada pilihan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.²⁴

Kemudian pada Q.S. al-Ma'arij/70: 32-35 berikut.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٣٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ
 ﴿٣٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ تَحَافِظُونَ ﴿٣٤﴾ أُولَٰئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَمُونَ
 ﴿٣٥﴾

²³Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 40–48.

²⁴Paul M. Muchinsky, *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (Belmont, California: Thomson Wadsworth, 2006), 319.

Artinya: “Serta orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) serta janjinya. dan orang-orang yang membagikan kesaksiannya. dan orang-orang yang menjaga shalatnya. mereka itu (kekal) di syurga dan dimuliakan.”

Maksud ayat di atas ialah apapun yang dipercayakan kepada mereka yang menjaga amanat baik urusan agama maupun urusan dunia harus melakukannya sesuai dengan apa yang mereka ikrarkan.²⁵ Ayat tersebut menjelaskan mengenai keteguhan hati. Dapat disimpulkan bahwa komitmen ialah ketetapan hati, dan *istiqomah*, yang bermakna keterikatan dan janji.

Selain pada Al-Qur'an, dalam hadits Rasulullah Saw berikut dijelaskan mengenai komitmen.

صحيح البخاري ٤٧٨٩: حَدَّثَنَا أَبُو النُّعْمَانِ حَدَّثَنَا حَمَادُ بْنُ زَيْدٍ عَنْ أَيُّوبَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ فَأَلِإِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسئُولٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسئُولٌ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسئُولَةٌ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسئُولٌ أَلَا فَكُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ

Artinya: “Telah mengatakan kepada kami Abu Nu'man Telah mengatakan kepada kami Hammad bin Zaid dari Ayyub dari Nafi' dari Abdullah ia berkata: Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: Kalian semua adalah pemimpin, dan setiap kalian akan diminta bertanggung jawab. Seorang lelaki adalah pemimpin dari keluarganya dan ia akan diminta bertanggung jawab. Wanita ialah pemimpin dari rumah suaminya, dan ia juga akan diminta bertanggung jawab. Serta seorang budak ialah pemimpin atas harta majikannya dan ia juga akan diminta bertanggung jawab. Sesungguhnya kalian semua adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawaban.”²⁶

²⁵ Al-Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi, Jilid 3:750–751.

²⁶ Aplikasi HadistSoft, *Shahih Bukhari*, diakses pada 20-07-2020.

Hadits Rasulullah Saw tersebut menegaskan bahwa setiap manusia memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri, yakni untuk menjalankan berbagai bentuk kewajiban, baik berupa manusia, jabatan, ataupun harta benda. Selain itu setiap individu ditengah masyarakat memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.²⁷ Oleh karena itu komitmen untuk bertanggung jawab kepada organisasi pun nantinya akan dipertanggung jawabkan kepada Allah Swt.

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang di atas, diketahui bahwa masalah akademik dalam penelitian ini ialah masih banyak organisasi yang anggotanya tidak memberikan kontribusi sesuai dengan tugasnya. Selain itu, sudah menjadi rahasia umum bahwa setiap organisasi memiliki anggota yang kurang aktif, sehingga kondisi tersebut menjadi sebuah momok atau masalah yang lumrah, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang didapat antara lain:

²⁷Muhammad Utsman Najati, *The Ultimate Psychology: Psikologi Sempurna ala Nabi SAW* (Bandung: Pustaka Hidayah, 2008), 346–48.

1. Bagaimana pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
4. Bagaimana tingkat modal psikologis pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
5. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
6. Bagaimana tingkat kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

2. Mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
4. Mengetahui tingkat modal psikologis pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
5. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
6. Mengetahui tingkat kohesivitas kelompok pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi wawasan atau kajian dalam keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai, modal psikologis, komitmen organisasi, dan kohesivitas kelompok anggota organisasi. Dan juga sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel terkait.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah mengenai kurangnya kohesivitas kelompok yang ada pada organisasi.

E. Definisi Operasional

1. Modal Psikologis

Modal psikologis ialah kondisi psikologis seseorang yang membantu untuk dapat berkembang, kondisi ini ditandai dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, adanya atribut positif (*optimism*) mengenai sukses di saat ini dan akan datang, adanya tekad agar tujuan tercapai dan jika perlu mengubah cara untuk mencapai tujuan (*hope*), dan terakhir adanya keteguhan dalam menghadapi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan²⁸, kemudian dimensi dari modal psikologis berdasarkan dari kriteria yang telah disebutkan ialah efikasi diri, rasa optimis, harapan, dan ketabahan.²⁹

Modal psikologis dalam penelitian ini ialah suatu kondisi psikologis yang dimiliki seseorang untuk mendorong mengembangkan diri dan kemampuan yang dimilikinya.

²⁸Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio, *Psychological Capital and Beyond*, 2.

²⁹Siti Ajeng Putri Rafica, "Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit," 22–23.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen ialah keyakinan yang kuat di dalam diri untuk menjalankan janji atau tekad dari hati yang sudah disepakati dan dijalankan dengan baik sampai selesai.³⁰ Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang dikarakteristikan oleh hubungan antara anggota dengan organisasi beserta implikasinya dalam organisasi.

Selanjutnya dimensi untuk komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen terbagi menjadi tiga, antara lain dimensi komitmen afektif yaitu keterikatan emosional pada organisasi, dimensi komitmen berkelanjutan yaitu adanya rasa membutuhkan terhadap organisasi, dan terakhir dimensi normatif yaitu kesadaran akan adanya tanggung jawab terhadap organisasi.³¹

Komitmen organisasi yang dimaksud adalah suatu kondisi dimana anggota organisasi bertahan dalam organisasi tersebut dengan bekerja keras memberi pengaruh terhadap organisasinya.

3. Kohesivitas Kelompok

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kohesif melekat satu sama lain/ padu.³² Menurut Forsyth, kohesivitas kelompok adalah kesatuan dalam kelompok, interaksi satu sama

³⁰Husamah, *A to Z Kamus Psikologi Super Lengkap* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 203.

³¹Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi*, 40–48.

³²Tim Penyusun Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 737.

lain dinikmati setiap anggota, dan bersama-sama memiliki waktu tertentu untuk berkumpul, serta terdapat semangat kerja yang tinggi dalam kelompok. Kemudian Forsyth mengemukakan bahwa ada empat dimensi dari kohesivitas kelompok, antara lain: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok.³³

Kohesivitas kelompok dalam penelitian ini adalah suatu keadaan atau kondisi dimana anggota memiliki ketertarikan satu sama lain yang akan menjadikan kerja sama kelompok dan kesatuan yang dimiliki akan meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

F. Penelitian Terdahulu

Dilakukan penelusuran terkait tema yang berhubungan, hal ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan mengenai informasi yang didapat melalui jurnal maupun skripsi untuk menghindari plagiasi dan memberikan penjelasan tentang perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dan penelitian terdahulu. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang sudah didapat.

³³Fitri Kurniawati, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubara Bantul Yogyakarta)," 14–18.

1. “Masalah dalam Meningkatkan Kohesivitas Kelompok di Kelas EFL” oleh Anna A. Karimova, Oksana V. Khasanova, Oxana V. Shemshurenko, dan Alsu R. Ganieva dalam Prosiding IFTE 2019. Penelitian ini bertujuan menyelidiki masalah dalam membentuk dan mengembangkan kohesivitas kelompok sebagai bagian penting dari belajar mengajar bahasa asing. Subjek berjumlah 14 orang pengajar Rusia, 6 murid perempuan, dan 8 murid laki-laki. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari keadaan emosional kelompok dan tingkat kohesivitas terhadap efektivitas dari teknik interaksi dalam kelas EFL. Hal tersebut menunjukkan adanya interaksi yang kompleks antara pengembangan kelompok dan hasil belajar. Penelitian terdahulu sama-sama meneliti tema kohesivitas kelompok. Namun perbedaannya penelitian terdahulu metode yang digunakan adalah metode kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel yaitu kohesivitas kelompok, sedangkan penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kohesivitas kelompok, modal psikologis, dan komitmen organisasi.
2. “Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasi, dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan dalam Menghadapi Perubahan” oleh Desy Widiarti dan Akhmad Baidun dalam Jurnal Tazkiya Journal of Psychology Vol.4 No.1 April 2016. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh modal psikologis, komitmen

organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan. Diambil sampel berjumlah 162 orang yang dengan teknik *accidental sampling*. Hasil penelitian menandakan terdapat pengaruh yang signifikan dari modal psikologis, komitmen organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan. Penelitian terdahulu sama-sama menggunakan modal psikologis dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, namun penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel dalam penelitiannya, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan variabel bebas modal psikologis dan komitmen organisasi, dan variabel terikat kohesivitas kelompok.

3. “Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada *Financial Advisor* Asuransi “X” Yogyakarta” oleh Vivia R. Trihapsari dan Fuad Nashori dalam Jurnal *Proyeksi* Vol.6 No.2 2011. Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada *Financial Advisor* di agen asuransi “X” Yogyakarta. 70 orang *Financial Advisor* di agen asuransi “X” Yogyakarta sebagai subjek. Hasilnya menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi ($R = 0,680$ dan $p = 0.000$, $p < 0,01$), makin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, makin tinggi pula komitmen organisasi. Penelitian terdahulu sama-

sama meneliti tentang kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi, namun penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kohesivitas kelompok dan variabel terikat komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan modal psikologis dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel terikat yaitu kohesivitas kelompok. Subjek dalam penelitian terdahulu ialah *financial advisor* di agen asuransi, sedangkan dalam penelitian ini ialah pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

4. “Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Keterlibatan Kerja” oleh Izzatul Ilmiyah dalam Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2017. Tujuan penelitian untuk mengetahui bahwa ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan ketelibatan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat ukur skala keterlibatan Kerja dan skala kohesivitas kelompok. Hasil penelitian ini menandakan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kohesivitas kelompok memiliki koefisien korelasi sebesar 0,307 dengan nilai $p = 0,006 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan ketelibatan kerja. Penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat yaitu keterlibatan kerja, sedangkan penelitian ini dilakukan menggunakan variabel terikat yaitu

kohesivitas kelompok. Subjek yang digunakan pun berbeda, penelitian ini menggunakan subjek karyawan PT. Bintang Indo Jaya, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan subjek pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

5. “Kohesivitas Kelompok Pada Remaja Pengguna Tato” oleh Priscillia Akhmad dalam Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok pada remaja yang menggunakan tato. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Dengan 3 subjek dalam penelitian. Hasilnya menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok pada remaja yang menggunakan tato yaitu adanya kesamaan nilai dan tujuan, penyelesaian perbedaan, daya tarik pribadi, dan keberadaan ancaman eksternal atau kompetisi yang kuat. Penelitian terdahulu sama-sama meneliti mengenai kohesivitas kelompok. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dengan hanya satu variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tiga variabel.

G. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban yang sifatnya sementara terkait pertanyaan penelitian yang sebelumnya dirumuskan berdasar pada teori yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.³⁴

Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

Ha: Ada pengaruh dari modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Ho: Tidak ada pengaruh dari modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

1. Bab I yaitu pendahuluan, berisi pemaparan latar belakang masalah dengan alasan peneliti mengangkat penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab II yaitu landasan teori, berisi teori terkait masing-masing variabel penelitian.

³⁴Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 61.

3. Bab III yaitu metodologi penelitian, berisi penjabaran mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis data.
4. Bab IV yaitu pembahasan, berisi pemaparan mengenai laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan mengenai masalah dalam penelitian.
5. Bab V yaitu penutup, berisi kesimpulan penelitian dan saran dari peneliti untuk menutup pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini.