

## Gambaran Komitmen Organisasi pada Mahasiswa yang Aktif di Lembaga Kemahasiswaan, Pekerjaan Paruh Waktu, dan Perkuliahan

Rosa Dyah Anggraini dan Rudangta Arianti

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

e-mail: rudangta.sembiring@uksw.edu

### Abstract

*This study aims to see a picture of commitment to students who are active in three main areas, namely lectures, student organizations, and part-time work. Although experience and success in all three can increase the chances of success in the world of work, but very few students are able to live it simultaneously well. The method used was a case study involving one male and one female participant. The results showed that affective, normative, and continuity commitment contributed to the loyalty and performance of both participants in the three areas. Their commitment is also influenced by the goals to be achieved, priority goals, perceptions of leadership and support from colleagues in the team.*

**Keywords:** *organizational commitment, student organizations, work part time*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran komitmen pada mahasiswa yang aktif dalam tiga area utama yaitu kuliah, lembaga kemahasiswaan, dan pekerjaan paruh waktu. Walaupun pengalaman dan keberhasilan dalam ketiganya dapat meningkatkan peluang keberhasilan dalam dunia kerja, namun sangat sedikit mahasiswa yang mampu menjalaninya secara simultan dengan baik. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan melibatkan satu partisipan pria dan satu wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, normatif, maupun kontinuitas, memberikan kontribusi pada kesetiaan dan performa kedua partisipan di dalam ketiga area tersebut. Komitmen mereka juga dipengaruhi oleh tujuan yang ingin dicapai, prioritas tujuan, persepsi terhadap kepemimpinan dan dukungan dari rekan dalam tim.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, lembaga kemahasiswaan, pekerja paruh waktu

## I. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan *professional* yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU 2 tahun 1989, pasal 16, ayat 1). Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Indonesia yang terletak di Salatiga, Jawa Tengah.

Dalam menjalani kehidupan di perguruan tinggi, selain mengikuti proses perkuliahan (kegiatan akademis), mahasiswa juga dapat mengikuti kegiatan lainnya yang ada di perguruan tinggi tersebut sesuai dengan minatnya. Mulai dari mengikuti Kegiatan Bakat Minat baik dalam konteks *Humanistik Skill* (olahraga dan kesenian) dan *Profesional Skill* (keilmuan) ataupun mengikuti kegiatan organisasi internal maupun eksternal kampus. Salah satu contoh dari organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi di UKSW adalah Lembaga

Kemahasiswaan (LK). LK UKSW merupakan wadah keluarga mahasiswa untuk melaksanakan fungsi dan peranannya di dalam Universitas Kristen Satya Wacana. LK UKSW terdiri dari Senat Mahasiswa (SM) dan Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM). Senat Mahasiswa dalam arah kerjanya lebih kepada melakukan eksekusi terhadap program, sedangkan BPM lebih bersifat melakukan pengawasan terhadap kinerja SM, aspirasi mahasiswa, pengorganisasian, dan mempunyai hak *budgeting* untuk melihat keuangan organisasi (KUKM 2011, bab 1, pasal 1).

Menurut hasil wawancara kepada beberapa fungsionaris yang mengikuti LK, peneliti menemukan adanya beberapa alasan untuk bergabung dalam organisasi. Mulai dari keinginan untuk menambah pengalaman, mengisi waktu luang, sampai hanya untuk coba-coba karena penasaran dengan organisasi intra kampus. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdausz dan Mas'ud (2013) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang memengaruhi faktor intrinsik, yakni cita-cita, intelegensi, bakat, persepsi, dan minat. Pada kelima faktor tersebut, persepsi menjadi faktor paling fundamental yang memengaruhi mahasiswa untuk masuk dalam suatu organisasi mahasiswa intra kampus. Sedangkan faktor lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat merupakan contoh dari faktor ekstrinsik. Pada faktor ekstrinsik, sekolah menjadi hal yang paling fundamental yang memengaruhi mahasiswa untuk bergabung dalam organisasi mahasiswa intra kampus.

Selain mengikuti organisasi, salah satu kegiatan yang dilakukan mahasiswa adalah bekerja paruh waktu. Di UKSW, fenomena mahasiswa bekerja paruh waktu sudah bukan hal yang asing. Ada berbagai macam alasan yang menyebabkan mahasiswa memutuskan untuk bekerja paruh waktu. Beberapa di antaranya, yakni untuk memenuhi kebutuhannya baik untuk kebutuhan akan biaya hidup maupun kebutuhan untuk biaya pendidikan. Daulay (2009) menyatakan beberapa hal yang melatarbelakangi mahasiswa melakukan kerja paruh waktu, di antaranya masalah ekonomi, mengisi waktu luang, hidup mandiri dan mencari pengalaman. Pilihan untuk bekerja paruh waktu juga dialami oleh mahasiswa yang telah tergabung dalam sebuah organisasi. Dalam dua aktivitas ini, mahasiswa yang mengikuti organisasi dan bekerja paruh waktu memiliki dua organisasi sekaligus yang mengikat mahasiswa tersebut, yakni organisasi dalam lembaga kemahasiswaan maupun organisasi tempat bekerja.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi perlu dilakukan adanya sebuah pengukuran seluruh aktivitas yang dilakukan pada organisasi tersebut (Annisa, 2011). Sumber daya manusia merupakan sebuah asset yang mampu menjalankan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi (Simamora, 2006). Fungsionaris LK merupakan sumber daya

manusia yang ada di dalam organisasi. Salah satu pengukuran aktivitas yang dilakukan dalam LK adalah pengukuran evaluasi kinerja kepada seluruh fungsionaris. Dalam dua aktivitas yang dialami mahasiswa secara bersamaan ini, peneliti menemukan adanya evaluasi yang diberikan terkhusus dalam kegiatan berorganisasi terhadap mahasiswa tersebut. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa fungsionaris menunjukkan bahwa terdapat beberapa keluhan terhadap mahasiswa yang bekerja paruh waktu tersebut. Fungsionaris yang bekerja paruh waktu tersebut tidak berkontribusi secara penuh dalam proses berorganisasi. Ia pun tidak bertanggung jawab atas tugas ataupun deskripsi pekerjaannya, sehingga proses berorganisasi baik dalam birokrasi maupun kegiatan organisasi di LK terhambat dan tidak berjalan dengan baik. Hasil evaluasi terhadap fungsionaris tersebut pun masuk dalam kategori kurang baik. Namun ada hal menarik yang peneliti temukan saat melakukan wawancara. Hasil wawancara yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa terdapat fungsionaris yang bekerja paruh waktu di organisasi tersebut yang memiliki evaluasi dalam kategori baik. Fungsionaris yang berorganisasi sambil bekerja paruh waktu tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ada di organisasi sehingga tidak menghambat proses berorganisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Dongoran (dalam Koesmono, 2007) bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk menjalankan tugas dalam kehidupan berorganisasi. Karyawan dengan memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki sikap yang berbeda dibandingkan dengan orang yang komitmen organisasi rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang tinggi, tingkat absen rendah, dan tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan yang rendah. Sebaliknya, komitmen organisasi pada karyawan yang rendah memiliki dampak negatif, yakni tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (Riandy, 2003).

Menurut Luthans (2002), komitmen organisasi adalah sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Luthans (2002) menyatakan, bahwa komitmen terhadap organisasi sebagai sikap, sering didefinisikan menjadi: (a) keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, (b) kemauan untuk mempertinggi tingkat usaha demi kepentingan organisasi, (c) meyakini secara pasti dan menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen terhadap organisasi merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi,

melalui proses terus-menerus, yakni anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap organisasi dan berlanjut hingga memperoleh kesuksesan. Menurut Steers dan Porter (1983), komitmen organisasi adalah suatu sikap individu yang mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki 3 komponen yang merefleksikan keinginan (komitmen afektif), kebutuhan (komitmen kontinuitas), dan kewajiban (komitmen normatif) untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Allen dan Meyer (dalam Starnes & Truhon, 2006) menjelaskan pengertian dari ketiga komponen tersebut. Komponen pertama ialah komitmen afektif. Komitmen afektif terjadi saat individu sepenuhnya merangkul tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Individu akan terlibat secara emosional dengan organisasi dan merasa bertanggung jawab atas tingkat keberhasilan dalam organisasi. Orang-orang dengan komitmen afektif biasanya akan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, sikap kerja yang positif, dan keinginan untuk tetap bersama organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen afektif berkembang sebagai hasil dari pengalaman individu, yaitu pengalaman tersebut memuaskan kebutuhan individu dan atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Pengalaman kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori yaitu pengalaman yang memuaskan kebutuhan individu untuk merasa nyaman dalam berorganisasi baik secara fisik maupun secara psikologis dan pengalaman yang dapat memberikan perasaan kompeten dalam diri anggota yang berkaitan dengan pekerjaannya. Anggota ingin tetap menjadi bagian dalam suatu organisasi yang dapat memberikan pengalaman kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena mereka menghargai pengalaman ini dan mengharapkan pengalaman ini terus berlanjut, hal tersebut dilakukan sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan dalam hubungannya dengan organisasi, mereka akan mengerahkan segala usaha untuk efektivitas organisasi (Allen & Meyer, 1997).

Komponen kedua ialah komitmen kontinuitas. Komitmen ini terjadi apabila individu mendasarkan hubungan mereka dengan organisasi pada apa yang mereka terima sebagai imbalan atas upaya mereka dan apa yang akan hilang jika mereka meninggalkan organisasi (yaitu, gaji, tunjangan, asosiasi). Orang-orang ini melakukan upaya terbaik mereka hanya ketika penghargaan sesuai dengan harapan mereka. Individu yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas akan bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*)

melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain (Allen & Meyer, 1990). Menurut Becker dalam Allen dan Meyer (1990), individu akan membuat taruhan samping ketika mereka mengambil tindakan yang meningkatkan biaya terkait dengan menghentikan tindakan lain yang terkait. Mereka akan bertaruh bahwa waktu dan energi yang diinvestasikan akan terbayar. Menurut Becker, kemungkinan karyawan yang akan tinggal dalam organisasi akan secara positif terkait dengan besarnya dan jumlah taruhan samping yang mereka keluarkan.

Komponen terakhir ialah komitmen normatif. Komitmen normatif terjadi saat individu tetap berada dalam organisasi berdasarkan standar perilaku yang diharapkan atau norma sosial. Orang-orang dengan komitmen normatif akan menghargai kepatuhan, kewaspadaan, dan formalitas yang ada dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa mereka cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang sama dengan mereka yang memiliki komitmen afektif. Individu yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Menurut Wiener (dalam Meyer & Allen, 1997) komitmen normatif berasal dari internalisasi terhadap tekanan-tekanan normatif. Organisasi seringkali memberikan pengalaman sosialisasi terhadap anggota barunya dengan menyampaikan bahwa organisasi mengharapkan dan menghargai kesetiaan dari anggotanya. Penerimaan kebaikan atau investasi, bonus-bonus, komisi dan lain-lain dari organisasi memungkinkan anggota merasa berkewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi walaupun terdapat alternatif pekerjaan lain yang lebih menarik. Hal tersebut dilakukan dengan alasan menghindari pandangan buruk dari lingkungan yang akan muncul bila seseorang memutuskan untuk berhenti. Pada dasarnya konsep ini muncul berdasarkan berbagai proses sosialisasi baik yang terjadi sebelum memasuki organisasi maupun ketika berinteraksi dengan organisasi. Hasil penelitian oleh Suyanto (2005) aspek komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan tergolong memiliki sumbangsih yang besar dibandingkan komitmen afektif yang tergolong rendah. Dengan kata lain, karyawan memiliki komitmen organisasi bukan karena karyawan tersebut menginginkannya tetapi karena merasa adanya suatu kewajiban untuk berkomitmen dan tidak didasarkan karena karyawan merasa senang berada dalam perusahaannya. Karyawan pun memperhitungkan untung rugi bila meninggalkan perusahaan tersebut.

Dari hasil penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui komitmen mahasiswa dalam menjalankan tiga aktivitas secara bersamaan. Aktivitas tersebut adalah berkuliah, berorganisasi dan bekerja. Selain itu, peneliti ingin mengetahui hal yang mendorong individu untuk mau bertahan dalam sebuah organisasi meskipun memiliki tanggung jawab dan tuntutan lain di luar masalah perkuliahan dan bekerja. Peneliti berharap hasil penelitian ini

dapat memberikan inspirasi bagi para fungsionaris LK yang bekerja paruh waktu dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga tetap mampu berkontribusi secara optimal untuk mencapai keberhasilan organisasi.

## II. Metode

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti memilih metode penelitian kualitatif studi kasus karena ingin mengidentifikasi dan memperlihatkan pemahaman yang mendalam pada kasus tersebut (Cresswell, 2015).

### 2.1 Partisipan Penelitian

Dalam penelitian ini diperoleh 2 partisipan dengan keterangan berikut:

**Tabel I.** Gambaran Umum Partisipan

<b>Identitas</b>	<b>Partisipan 1</b>	<b>Partisipan 2</b>
<b>Usia</b>	23 tahun	23 tahun
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	Perempuan
<b>Posisi organisasi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anggota Komisi Advokasi Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Psikologi periode 2017-2018</li> <li>2. Ketua Komisi Advokasi Komisi Advokasi Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Psikologi periode 2018-2019</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketua Himpunan Komunikasi 2016-2017</li> <li>2. SC Himpunan Komunikasi Bidang 2 Senat Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Komunikasi periode 2017-2018</li> <li>3. Ketua Komisi Anggaran Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana periode 2018-2019</li> </ol>
<b>Lama Organisasi</b>	2 periode (2017-2018 dan 2018-2019)	3 periode (2016-2017, 2017-2018 dan 2018-2019)
<b>Pekerjaan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjaga Rental Play Station</li> <li>2. Penjaga Rental Tenda Avonturir</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembuat minuman di Pattaya Corner</li> </ol>
<b>Lama pekerjaan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rental Play Station : total 1 tahun 10 bulan (Agustus 2016 - Juni 2018)</li> <li>2. Rental Tenda Avonturir: sudah 1 tahun (Juli 2018 -sekarang)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pattaya Corner : Januari 2019 - sekarang</li> </ol>

Kedua partisipan telah memenuhi kriteria penelitian, yakni tergabung dalam LK sambil bekerja paruh waktu, aktif berkontribusi baik berupa kehadiran, pemikiran dan saran serta memiliki penilaian kinerja yang baik dalam organisasi (evaluasi kinerja komisi B). Pada partisipan pertama (selanjutnya disebut P1), jam kerja di tempat ia bekerja diberikan secara bebas dan tidak diatur oleh atasan. Namun P1 biasa menghabiskan waktu bekerja 4-5 jam/harinya. Sedangkan pada partisipan ke dua (selanjutnya disebut P2), ia melakukan kerja paruh waktu dengan waktu rata-rata 5-7 jam/3 hari.

## 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan pedoman yang dibuat berdasarkan komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991).

Penelitian ini menggunakan metode validasi responden. Validasi responden adalah mengecek ulang data dengan cara menunjukkan hasil salinan verbatim wawancara beserta analisis dari peneliti kepada partisipan penelitian. Peneliti meminta ketersediaan partisipan untuk membaca hasil salinan verbatim dan menilai analisis yang telah dibuat oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara (Herdiansyah, 2015). Uji keabsahan data yang dilakukan peneliti adalah triangulasi data dengan mengikutsertakan *significant other* atau rekan kerja dari kedua partisipan.

## III. Hasil dan Pembahasan

Kedua partisipan berasal dari dua kelompok sosial ekonomi yang berbeda. P1 berasal dari keluarga yang tidak mampu membiayainya untuk studi di perguruan tinggi, sementara P2 pada awalnya berasal dari keluarga yang berkecukupan namun kemudian mengalami masalah keuangan setelah penyandang dana (kakek) menderita kanker sehingga rumah dan tanah terpaksa dijual. P1 menggunakan uang hasil kerjanya setelah lulus SMA untuk mendaftarkan diri sementara P2 mendaftar dengan mendapatkan dukungan biaya penuh dari pihak keluarga (kakek).

Pada P1, belum adanya anggota keluarga yang mencicipi pendidikan tinggi menjadi salah satu faktor utama untuk melanjutkan kuliah, selain pertimbangan usia yang masih memungkinkan untuk mendapatkan jatah pensiun dari almarhum ayahnya. Di samping itu, ia pun berusaha mengantisipasi tingkat kebosanan yang mungkin terjadi jika hanya terus bekerja selepas SMA tanpa adanya stimulasi untuk perkembangan pemikirannya. Berbeda dengan P2 yang melanjutkan kuliah dengan pemikiran bahwa dengan berbekal ijazah S1,

nantinya ia akan lebih mudah mencari pekerjaan. Walaupun dengan alasan yang berbeda, namun komitmen kontinuitas sama-sama menjadi bagian utama yang membuat P1 dan P2 tetap memilih kuliah.

Kondisi keuangan keluarga yang terbatas namun tetap memiliki semangat yang kuat untuk menyelesaikan kuliah mendorong keduanya untuk bekerja paruh waktu. Menurut Daulay (2009), bahwa mahasiswa yang kerja paruh waktu dilatarbelakangi oleh masalah ekonomi, mengisi waktu luang, hidup mandiri dan mencari pengalaman. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa adanya masalah ekonomi membuat kedua partisipan memutuskan untuk melakukan kerja paruh waktu.

Keputusan untuk kuliah sambil bekerja menuai berbagai tantangan bagi P1 dan P2, terutama adalah dalam pengelolaan waktu. P1 memutuskan bekerja paruh waktu di Rental Play Station (PS), namun sistem jam kerja yang dimulai dari pukul 19:00 hingga 02:00 dini hari ternyata memengaruhi jam belajar dan istirahat P1. Ia mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat kuliah di pagi hari sehingga dapat diprediksi bahwa kemudian nilai kuliahnya menurun. Kesulitan tersebut menjadi lebih terasa berat saat bulan puasa yang mengharuskan ia untuk menunda istirahat demi menunggu waktu sahur. Sementara pada P2, walaupun jam kerjanya fleksibel, namun kesibukan kerja ternyata menimbulkan rasa malas untuk mengerjakan tugas akhir, sehingga proses pengerjaan skripsinya pun tertunda. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mardelina dan Muhson (2017) yang menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap aktivitas dan prestasi belajar mereka.

Demi memperbaiki prestasinya, usaha yang P1 lakukan ialah dengan menyempatkan membaca buku dan mengerjakan tugas kuliah saat bekerja. Di samping itu, ia pun berupaya mencari pekerjaan lain yang memiliki jam kerja yang lebih fleksibel. Sementara P2 berusaha melawan rasa malas agar dapat mengejar target impiannya diwisuda pada Februari 2020. Dalam hal ini, tampak bahwa komitmen kontinuitas pada studi lebih mendominasi ketimbang pada pekerjaan, dan hal ini dilandasi oleh persepsi mengenai konsekuensi yang akan diterima secara sosial maupun ekonomis jika target perkuliahan tidak tercapai menjadi penggerak bagi P1 dan P2 dalam mengerahkan daya upayanya.

Walaupun tampak memprioritaskan studi, namun keduanya juga menunjukkan upaya untuk menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka, yang didominasi oleh komitmen normatif. Setelah mendapatkan pekerjaan yang baru, di rental tenda, P1 menunjukkan inisiatif dengan menata pekerjaannya agar kinerjanya nanti menjadi lebih efisien dan sistematis. Ia merasa lebih nyaman dalam mengelola waktu dan sumber



dayanya untuk menyelesaikan semua tanggung jawabnya di kuliah maupun pekerjaan. Baik P1 maupun P2 sama-sama merasa beruntung memiliki majikan yang dapat memahami dan mendukung mereka untuk menyelesaikan kuliah. Mereka memandang bahwa tugas pekerjaan perlu diselesaikan dengan baik, sehingga mereka layak mendapatkan upah yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan studi dan mencegah konsekuensi negatif secara ekonomi dan sosial jika kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, komitmen kontinuitas pun turut mewarnai perilaku kedua partisipan.

Selain berkuliah, kedua partisipan sama-sama memilih untuk mengikuti organisasi. Tampak bahwa keduanya merupakan mahasiswa yang ingin memanfaatkan berbagai peluang untuk mengembangkan diri. Keduanya sama-sama memulai pengalaman berorganisasi karena terinspirasi oleh teman yang sudah lebih dahulu terlibat di Lembaga Kemahasiswaan, baik di Himpunan, Senat Mahasiswa, maupun di Badan Perwakilan Mahasiswa.

Pada P1, selama proses berorganisasi terkhusus di periode pertama, tak jarang P1 mengalami kesulitan untuk mengelola jam bekerja dan jadwal rapat organisasi. Hal ini membuat P1 sering ijin untuk tidak menyelesaikan rapat dengan alasan bekerja. Respons teman-teman organisasi yang selalu mengijinkan P1 ijin di tengah rapat untuk bekerja membuat P1 merasa dimengerti tentang kondisi yang dialaminya, dan kemudian mendorong munculnya komitmen afektif. Menurut Allen dan Meyer (1990) pengalaman kerja terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja merupakan anteseden yang paling berpengaruh dalam komitmen afektif. Dalam hal ini, adanya perasaan dimengerti oleh rekan kerja organisasi merupakan sebuah pengalaman kerja bagi P1. Pengalaman kerja tersebut akhirnya membuat P1 merasa nyaman berada di organisasi.

Di periode kedua, tidak adanya utusan angkatan 2016 yang melanjutkan ke periode selanjutnya membuat angkatan 2017 tidak memiliki pengarah sehingga P1 merasa khawatir. Kekhawatiran yang dirasakan P1 terhadap angkatan 2017 mendorong P1 untuk ingin menjadi pengarah bagi angkatan 2017. Di periode kedua ini, P1 dipercayai menjadi ketua komisi di dalam organisasi. Adanya kepercayaan yang diberikan untuk menjadi ketua komisi membuat P1 semakin memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi terkhusus sebagai contoh untuk angkatan 2017 di dalam komisinya. Menurut Allen dan Meyer (1990) perasaan berkewajiban untuk terus bekerja merupakan salah satu bentuk dari refleksi komitmen normatif. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Selain itu, P1 merasakan aneka pengalaman baru yang didapatkan ketika terlibat dalam organisasi, seperti pengetahuan tentang birokrasi LK,

kemampuan bicara di muka umum, termasuk bertambahnya pengalaman dalam mengatasi perbedaan pendapat.

Di sisi lain, minat P1 untuk magang di bidang Psikologi Industri dan Organisasi membuat ia tetap bertahan dalam organisasi. Ia merasa membutuhkan pengalaman organisasi tersebut untuk keperluan magang. Meyer dan Allen (1997) mengatakan komitmen kontinuitas terbentuk atas keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota perusahaan karena ia membutuhkan keuntungan dari pekerjaannya misalnya gaji atau mungkin juga karena ia tidak dapat menemukan pekerjaan lain. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen kontinuitas juga mewarnai P1 dalam menjalani kegiatan berorganisasi.

Berbagai peristiwa yang dialami oleh P2 selama mengikuti organisasi LK membuatnya semakin yakin untuk tetap setia dalam ketiga periode yang telah dijalaninya. Apresiasi dari rekan di HMP menjadi motivasi utama untuk melanjutkan dari periode pertama ke periode berikutnya. Memasuki periode ketiga, walaupun pengalaman organisasi LK yang dimiliki P2 lebih variatif dan panjang dibandingkan P1 namun kurangnya pengalaman dalam ranah legislatif sempat membuat P2 merasa ragu untuk bergabung dalam Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU). Meskipun demikian, P2 tetap bertahan dalam organisasi dengan berusaha bertanya dan belajar kepada rekannya. Selain itu, adanya jabatan sebagai ketua komisi yang ia pegang, membuat P2 tetap bertahan dan menjalankan kewajibannya walaupun menghadapi masalah dengan pihak universitas maupun anggota komisi yang lalai. Upaya untuk tetap bertahan pada P2 menunjukkan bahwa komitmen afektif mendominasi alasan keberlanjutan dari tahun pertama ke kedua, sementara komitmen normatif lebih mewarnai dalam periode terakhir. Dengan demikian, kedua partisipan memiliki tipe komitmen yang berbeda untuk bertahan dalam lembaga kemahasiswaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Racicot, Kernan, dan Nicholls (2019), yang menemukan bahwa komitmen dipengaruhi secara langsung oleh persepsi terhadap kepemimpinan dan dukungan dari rekan. Komitmen juga menentukan tinggi rendahnya niat anggota untuk keluar dari organisasi hingga munculnya tindakan nyata (Steenbergen & Ellemers, 2009).

## **IV. Simpulan dan Saran**

### **4.1 Simpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa kedua partisipan memiliki komitmen yang memengaruhi mereka untuk bisa menjalankan ketiga aktivitas secara bersamaan. Komitmen yang tampak dominan dipengaruhi oleh persepsi akan konsekuensi ekonomi (penghasilan saat ini maupun yang diharapkan setelah lulus) dan sosial (pandangan dari majikan, orang lain, dan keluarga jika berhasil membiayai kuliah dan lulus) yang akan diterima jika dapat memegang komitmennya.

Kekuatan komitmen dipengaruhi oleh prioritas tujuan yang ingin dicapai. Pada P1, saat berkuliah bentuk komitmen yang ia lakukan ialah dengan mencari pekerjaan agar ia bisa tetap berkuliah, selain itu saat harus bekerja ia tetap memanfaatkan waktu di antara aktivitasnya bekerja dengan membaca buku dan mengerjakan tugas. Namun pada P2, komitmen pada perkuliahannya saat memiliki kegiatan organisasi dan bekerja tidak terlihat. Rasa malas yang ada pada P2 memengaruhi proses pembuatan skripsinya sehingga skripsinya pun jadi menjadi tertunda. Pada aktivitas berorganisasi, adanya perasaan nyaman, merasakan adanya keuntungan mengikuti organisasi, serta adanya tanggung jawab sebagai ketua komisi membentuk komitmen P1 untuk bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa P1 memiliki komitmen afektif, kontinuitas dan normatif yang membuat ia bertahan dalam organisasi. Berbeda dengan P2, ia bertahan dalam organisasi karena adanya kewajiban sebagai ketua komisi saat BPMU. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi, P2 memiliki komitmen normatif yang membuatnya bertahan dalam organisasi.

Pada aktivitas paruh waktu, dua pengalaman bekerja yang P1 rasakan memiliki jenis komitmen yang berbeda. Pada pekerjaan yang pertama, gaji yang diperolehnya selama bekerja lah yang membuatnya bertahan dalam tempat kerjanya. Namun saat jam kerjanya mempengaruhi kegiatan organisasi dan perkuliahannya membuat P1 keluar dari pekerjaannya untuk bisa tetap berkomitmen di organisasi dan perkuliahannya. Namun saat di tempat bekerja yang kedua, adanya perasaan dipahami oleh atasan tempat kerja atas kondisi yang P1 alami membuat ia merasa nyaman berada di organisasi. Adanya kepercayaan untuk bertanggung jawab penuh atas tempat kerjanya membuat P1 merasa memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam hal ini, P1 memiliki komitmen afektif dan normatif yang memengaruhinya untuk bertahan di tempat kerjanya. Sedangkan pada P2, adanya situasi lingkungan kerja yang nyaman membuat P2 merasa betah berada dalam organisasi. Selain itu, adanya perbandingan keuntungan yang

lebih menguntungkan saat bekerja di tempat ia bekerja dibanding di tempat lain, memengaruhi P2 untuk tetap berada dalam organisasi karena keuntungan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa, P2 memiliki komitmen afektif dan kontinuitas yang memengaruhinya untuk bertahan di tempat kerja.

#### 4.2 Saran

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yakni terdapat perbedaan masa kerja saat di organisasi pada kedua partisipan, sehingga dinamika komitmen organisasi yang dialami mahasiswa saat berorganisasi sambil bekerja menjadi kurang setara. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperhatikan hal ini dan menambahkan faktor kepribadian sebagai variabel anteseden.

Melayani di Lembaga Kemahasiswaan sambil bekerja paruh waktu memerlukan komitmen yang kuat. Mengingat komitmen anggota dapat dipengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan dan dukungan dari rekan, maka para pemimpin perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang dapat menumbuhkan kepercayaan dari anggotanya dan kekompakan tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menjaga prestasi akademik sambil bekerja paruh waktu dan berorganisasi bukanlah hal yang mustahil, walaupun keberhasilannya dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah komitmen. Mengingat pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja merupakan salah satu komponen penting yang dapat memengaruhi keberhasilan mahasiswa nantinya dalam dunia kerja, maka peneliti menyarankan agar mahasiswa yang berminat untuk kuliah, berorganisasi, sambil bekerja, perlu mengembangkan cara untuk mempertahankan komitmennya.

#### Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Annisa, D. (2011). Evaluasi Kinerja Keuangan Dinas Kesehatan Kota Makassar Melalui Pendekatan Value For Money (Skripsi). *Makassar. Program Sarjana Universitas Hasanuddin*.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daulay, S.F. (2009). "Perbedaan *Selfregulated Learning* antara Mahasiswa yang Bekerja dan yang Tidak Bekerja", *Skripsi*. Dipublikasikan: Universitas Sumatera Utara.

- Firdausz, R., & Mas'ud, F. (2013). Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus (Studi Eksplorasi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi*. Jakarta: Salemba humanika.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 30-40.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. 10th ed., McGraw-Hill, Singapore.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2).
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1, 61-89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Racicot, B.M., Kernan, M.C. & Nicholls, E.D. (2019). Effects of management support, team member support, and job status on safety climate and employee attitudes. *Organization Management Journal*, 16(4), 251-261.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Cetakan ke-2, Yogyakarta: STIE YKPN
- Starnes, B. J., & Truhon, S. A. (2006). A primer on organizational commitment. *Human development and leadership division*. Available online at: [www.asq.org](http://www.asq.org).
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York, NY: McGraw Hill.
- Suyanto, K. E. (2005). Hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. Super Star Indonesia. Salatiga: *Skripsi Diterbitkan*. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Undang-Undang, R. I. (1989). No. 2 Tahun 1989. *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Universitas Kristen Satya Wacana. (2011). Ketentuan Umum Keluarga Mahasiswa Bab I Tahun 2011. Tentang Ketentuan Umum dan Tujuan KUKM. KUKM 2011. Salatiga.

Van Steenbergen, E.F. & Ellemers, N. (2009). Feeling committed to work: How specific forms of work-commitment predict work behavior and performance over time. *Human Performance*, 22(5), 410-431.