

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah atas yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk: akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan Tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi (Irfan Ramadhan, 2011).

Melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi atau universitas memiliki manfaat yang besar bagi masa depan individu yaitu Melatih Kemampuan Akademis Anak (Biar Pintar), Menggembleng dan Memperkuat Mental, Fisik dan Disiplin, Memperkenalkan Tanggung Jawab, Membangun Jiwa Sosial dan Jaringan Pertemanan, Sebagai Identitas Diri, Sarana Mengembangkan Diri dan Berkreativitas (Godam, 2001). Menghasilkan sarjana yang berkualitas dan mampu mengabdikan ilmunya kepada masyarakat tentunya menjadi tujuan dari semua Universitas, salah satunya Universitas "X".

Universitas "X" adalah salah satu Universitas yang berupaya untuk membekali para mahasiswanya dalam bidang ilmu pengetahuan dan kemampuan relasi sosialnya. Selain mengikuti proses perkuliahan di kampus, para mahasiswa juga diberi kebebasan untuk memilih unit kegiatan, komunitas atau organisasi yang ada di lingkungan kampus untuk mengajarkan para mahasiswanya kemampuan membangun relasi yang baik dengan orang lain. Banyak unit kegiatan yang ada di lingkungan kampus, diantaranya Unit Kegiatan Resimen

Mahasiswa (MENWA), Unit Kegiatan Paduan Suara Mahasiswa (PSM), Unit Kegiatan Mahasiswa Pecinta Kelestarian Alam (MAPEKA), Teater Topeng, *Drugs And AIDS Care Society*, Unit Kegiatan Olahraga (UKOR), Unit Kegiatan Kesenian, *Voice of Maranatha* (VOM), dan Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK).

Dari unit kegiatan mahasiswa yang ada di Universitas “X”, Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) merupakan salah satu unit kegiatan yang berlandaskan kerohanian yang paling banyak diikuti oleh mahasiswa/i Universitas ‘X’. Menurut survey yang peneliti lakukan kepada koordinator PMK sendiri dibangun atas dasar kesadaran dari pemikiran bahwa kampus merupakan wadah pembinaan yang sangat efektif dan efisien, mengingat homogenitas dalam level yang sama, mobilitas yang tinggi, semangat muda yang berapi-api serta interaksi yang kuat antar mereka.

Pelayanan Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) adalah suatu gerakan yang terjadi di dalam dunia kampus yang dikerjakan oleh Roh Kudus melalui anak-anak Tuhan untuk membawa injil keselamatan Yesus Kristus kepada mahasiswa-mahasiswa, sebagaimana amanat agung Tuhan Yesus agar mereka dapat mengalami karya keselamatanNya kemudian di bangun oleh FirmanNya, untuk menjadi berkat bagi keluarga, masyarakat, gereja, bangsa dan Negara (Pakan, 2007). Dengan kata lain dikatakan bahwa Persekutuan (pelayanan) Mahasiswa adalah pertemuan/perkumpulan mahasiswa/i yang sadar akan keberdosaannya, mengakui Kristus sebagai satu-satunya Juruselamat, memiliki tekad untuk terus bertumbuh di dalam Kristus dan meneladaniNya serta melayaniNya sepanjang hidupnya dalam setiap bidang kehidupan mahasiswa (2011, Sinuraya).

Berdasarkan data dari Tim Pelayanan Mahasiswa (TPM), jumlah anggota persekutuan mahasiswa kristen (PMK) Maranatha berjumlah ± 500 orang. Dari jumlah mahasiswa PMK yang tersebar diseluruh fakultas dan kurang lebih terdapat 50 orang pengurus di PMK yang ada di Universitas ‘X’. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap

pengurus PMK, dibentuk susunan pengurus yang merupakan mahasiswa dari tiap fakultas. Dalam pembentukan kepengurusan biasanya pengurus lama akan menunjuk beberapa mahasiswa yang aktif dan berkompeten untuk menjadi pengurus dan setelah ditunjuk calon pengurus akan ditanyakan apakah mereka bersedia menjadi pengurus di PMK. Jika calon pengurus bersedia maka individu tersebut akan menjadi pengurus. Akan tetapi, jika individu tersebut tidak bersedia, maka tidak akan dipaksa untuk menjadi pengurus. Walaupun PMK merupakan unit kegiatan berbasis keagamaan, akan tetapi para pengurus dituntut untuk memiliki komitmen selama masa jabatannya. Menurut wawancara dengan pengurus PMK, para pengurus diharapkan juga memiliki komitmen dan dapat menjalankan tugas serta tanggungjawabnya di dalam kepengurusan PMK karena pada dasarnya mereka yang memilih untuk bersedia menjadi pengurus. Komitmen organisasi merupakan unsur psikologis yang menunjukkan karakteristik relasi antara anggota dengan organisasi yang berpengaruh pada keputusan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi akan mendorong para pengurus untuk mempertahankan kepengurusannya dengan tetap berusaha untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus dan tetap dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pengurus PMK lainnya.

Selama masa jabatan, para pengurus akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan, yaitu mempersiapkan acara PMK setiap minggunya berdasarkan divisi pengurus masing-masing. Diantaranya divisi perlengkapan, doa, acara, pemerhati, dan kelompok kecil. Dari divisi-divisi tersebut, mereka akan bekerjasama untuk mengadakan PMK setiap minggunya dan menyusun acara PMK kedepannya. Acara tersebut akan dirapatkan pada rapat bulanan yang diselenggarakan oleh ketua PMK. Selain menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, para pengurus juga harus menghadapi berbagai tugas kuliah ataupun tawaran senat mahasiswa yang ada di kampus. Hal

ini membuat para pengurus kurang dapat menghadapi dan menjalankan tanggung jawabnya tersebut sehingga membuat pengurus tersebut kurang maksimal dalam mengerjakan tugas sebagai pengurus di kepengurusan dan ketinggalan banyak pelajaran di kuliahnya. Namun sebagai pengurus yang sudah berkomitmen mereka tetap menjalankan tugasnya sebagai pengurus di PMK.

Menurut data yang juga di dapatkan dari Tim Pelayanan Mahasiswa (TPM) masih terdapat pengurus yang walaupun telah melalui masa jabatannya namun masih tetap membantu kepengurusan yang ada. Banyak hal bantuan yang diberikan, contohnya: memberi dana, menjadi pembicara, membantu pelayanan altar, menjadi pemimpin kelompok kecil, dan banyak hal non-teknis yang lainnya juga. Dari keterlibatan para alumni pengurus tersebut dapat dilihat bahwa para alumni memandang PMK itu sebagai ladang pelayanan yang penting, dan para alumni juga menginginkan pelayanan yang penting ini agar dapat diterima dan diteruskan oleh pengurus berikutnya agar pelayanan ini tetap ada.

Menurut data yang diberikan oleh pengurus PMK di Universitas 'X' jumlah pengurus yang tidak aktif di PMK pada saat menjabat setiap tahunnya kurang lebih 10% dari pengurus PMK yang ada. Kondisi ini membuat pengurus lainnya di PMK harus bekerja lebih keras karena pekerjaan mereka menjadi *overload*, meskipun demikian pengurus yang tidak aktif tetap bertahan di organisasi PMK.

Dalam survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 pengurus PMK di Universitas "X" Bandung diberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan wawancara, menurut pengurus PMK, selama mereka menjadi pengurus, dari 10 orang pengurus terdapat 60% yang merasakan kurang maksimal dalam kepengurusan mereka karena kurang mampu bekerjasama dengan baik dengan pengurus lainnya. Mereka kurang dapat mengatur waktu mereka dengan baik sehingga banyak hal yang tertunda dan pekerjaannya yang mereka dapatkan kurang maksimal. Sedangkan 40 % dari pengurus PMK

yang lainnya merasa sudah maksimal dengan pekerjaan mereka dengan alasan sudah melakukan kinerja dengan seluruh kemampuan mereka selama menjadi pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Dalam kerjasama dengan pengurus lainnya, sebanyak 70% dari 10 pengurus yang diwawancarai oleh peneliti merasa bahwa pengurus kurang dapat bekerja sama dengan pengurus lainnya dalam mengerjakan tugas mereka di PMK, dengan alasan bahwa pengurus kurang dapat berkoordinasi dengan baik untuk pendelegasian tugas. Saat hendak mendelegasikan tugas, pengurus yang sedang berhalangan mengerjakan tugas tidak dapat digantikan dan terkadang terdapat pengurus yang diminta untuk menggantikan juga tidak bisa membantu pengurus yang sedang berhalangan dengan alasan sibuk dan ada tugas kuliah. Pengurus lainnya sebanyak 30% merasa dapat bekerja sama dengan pengurus lainnya dalam pendelegasian tugas apabila berhalangan dan dapat berkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan tugas yang ada di PMK dengan alasan sudah kenal dekat dengan pengurus lainnya karena mereka berteman dekat juga di luar kepengurusan di PMK. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pengurus yang sulit berkoordinasi antar pengurus sehingga menghambat kinerja pengurus.

Menurut ketua PMK yang diwawancarai oleh peneliti, keuntungan yang didapat pengurus PMK saat menjadi pengurus adalah dapat melayani sesuai panggilan pengurus masing-masing, mendapat komunitas yang sejalan dengan keinginan pengurus, yaitu komunitas yang dapat menumbuhkan kerohanian Kristen yang dimiliki pengurus dan dapat belajar tentang bekerjasama di dalam organisasi dengan orang lain.

Dalam survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 pengurus PMK di Universitas “X” Bandung diberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Ketika diberikan pertanyaan berkaitan dengan apa alasan mereka masih tetap bertahan jadi pengurus PMK, diperoleh hasil sebanyak 60% mengatakan masih tetap bertahan karena

mereka ingin melayani Tuhan dan ingin menjadi Garam dan Terang di tengah lingkungan kampus, sebagaimana ajaran yang mereka terima di PMK mengharuskan untuk melayani Tuhan. Sebanyak 20% mengatakan mereka tetap bertahan disebabkan mereka enggan untuk dijauhkan dari lingkungan persekutuan, dan mereka tidak memiliki kesempatan lagi untuk masuk ke organisasi lain yang ada di kampus. Sebanyak 20% mengatakan mereka merasa bertanggung jawab untuk melayani Tuhan karena merasakan begitu besar Kasih setia Tuhan dalam hidup mereka.

Pada prosesnya di persekutuan mahasiswa Kristen yang ada di Universitas “X” terdapat fenomena yang terjadi berupa pengurus yang tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan maksimal sehingga memperlambat jalannya organisasi namun para pengurus tetap bertahan di dalam organisasi PMK meskipun pengurus dapat keluar dari kepengurusan PMK. Sedangkan yang seharusnya menjadi panutan di PMK itu adalah para pengurus yang terdapat di PMK karena para pengurus sudah diberikan pelatihan, waktu untuk persiapan diri apakah mereka benar-benar mau berkomitmen, serta fasilitas untuk menjadi fasilitator di dalam berorganisasi dan kerohanian. Oleh karena itu, pada dasarnya pengurus harus memiliki komitmen yang kuat di organisasi PMK tersebut.

Komitmen organisasi yang dimiliki pengurus PMK tentunya berbeda-beda. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin mengetahui Derajat Komponen Komitmen Organisasi Pengurus PMK Universitas “X” di kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana derajat Komitmen Organisasi pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Universitas “X” di kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Masalah

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk memperoleh derajat komponen komitmen organisasi pengurus di Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Universitas “X” di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui derajat komponen komitmen organisasi pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Universitas “X” di kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi mengenai derajat komponen komitmen organisasi bagi bidang ilmu psikologi, khususnya pada organisasi kemahasiswaan.
2. Memberikan masukan bagi penelitian lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai derajat komponen komitmen organisasi di dunia keorganisasian mahasiswa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada badan pengurus kerohanian di Universitas “X” mengenai derajat komponen komitmen organisasi pengurus PMK Universitas “X” untuk kemajuan PMK.
2. Memberi masukan kepada TPM (Tim Pelayanan Mahasiswa) dan tim regenerasi berikutnya mengenai komitmen organisasi pada pengurus PMK, yang mana hal ini akan menjadi pertimbangan dalam memilih kepengurusan berikutnya.
3. Memberikan evaluasi diri dari segi komitmen kepada pengurus PMK mengenai

pentingnya komitmen organisasi di dalam organisasi PMK.

1.5 Kerangka Pikir

Para mahasiswa akan mengeksplorasi dan mencari identitas serta perannya melalui berbagai cara dan kegiatan yang ada di dalam kampus, salah satu kegiatan yang ada di kampus dan paling banyak diikuti adalah kegiatan organisasi rohani Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK). Melalui Persekutuan Mahasiswa Kristen, mahasiswa dapat mengembangkan diri dengan menjadi pengurus di Persekutuan Mahasiswa Kristen yang diharapkan mampu berkomitmen saat mereka ditetapkan menjadi pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen.

Komitmen organisasi merupakan unsur psikologis yang menunjukkan karakteristik relasi antara anggota organisasi dengan organisasi yang berpengaruh pada keputusan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi akan mendorong para pengurus untuk mempertahankan kepengurusannya dengan tetap berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai pengurus dan tetap menjalin komunikasi yang baik dengan pengurus PMK lainnya agar tidak terjadi perbedaan pendapat. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diartikan bahwa pengurus PMK yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan lebih memiliki keterikatan yang lebih dekat dengan organisasinya dibandingkan dengan pengurus.

Komitmen terhadap organisasi terbagi atas tiga komponen oleh Meyer & Allen (1997) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Meyer & Allen menjelaskan bahwa pada diri setiap manusia, pasti akan memiliki ketiganya, namun setiap orang memiliki satu komponen yang menjadi dasar keterikatannya untuk berkomitmen dan akan menjadi alasan utama bagi dirinya untuk menentukan sikap.

Komponen komitmen organisasi yang pertama adalah *affective commitment* yang berkaitan dengan hubungan emosional Pengurus kegiatan PMK, identifikasi dengan organisasi serta keterlibatan pengurus dengan kegiatan di dalam organisasi. Pengurus PMK dengan *affective commitment* yang kuat akan terlihat bahwa dia terlibat secara penuh dengan kegiatan-kegiatan yang diadakan di dalam PMK. Pengurus yang dengan *affective commitment* akan secara penuh terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh PMK tersebut. Seperti kegiatan Rally Kelompok Kecil (RKK), ibadah padang, kebersamaan kelompok kecil/PMK, eksposisi alkitab. Hal itu didasari atas keinginan serta keputusan sendiri. Pengurus dengan *affective commitment* yang kuat akan terus menjadi pengurus dalam organisasi tersebut dan juga akan menyenangi kepengurusannya di dalam organisasi karena mereka menginginkan hal tersebut (*want to*).

Komponen yang kedua adalah *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran serta pertimbangan pengurus yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Kerugian yang dialami adalah pengurus akan sulit untuk menemukan organisasi/ komunitas baru yang dapat menerima mereka. Pengurus pun akan menjadi rugi karena memiliki jarak dengan teman-teman mereka yang juga ada bersama-sama di PMK. Pengurus PMK yang bekerja dengan dasar *continuance commitment*, bekerja karena atas dasar kebutuhan, misalnya Pengurus PMK ikut dan aktif di PMK didasarkan karena kebutuhan mereka untuk menambah relasi di luar teman kelas dan juga kebutuhan untuk menambah pengalaman organisasi dan rohani yang akan berguna untuk mereka. Pengurus PMK memiliki komitmen akan mengikuti PMK karena mereka membutuhkan hal tersebut. Pengurus yang memiliki *continuance commitment* yang kuat akan bertahan dalam organisasi, karena mereka membutuhkannya (*need to*).

Komponen yang ketiga adalah *normative commitment*, komponen ini mencerminkan seberapa besar loyalitas seorang pengurus terhadap organisasi. Keputusan untuk tetap berada

di dalam organisasi karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan serta bentuk tanggung jawab terhadap organisasi, kata kunci untuk komponen ini adalah *ought to*. Misalnya di dalam kepengurusan PMK yang ikut PMK biasanya adalah orang-orang yang biasa aktif di gereja, sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk PMK karena merupakan bagian dari pelayanan juga. Dengan adanya perilaku pengurus PMK yang tidak terlibat sepenuhnya di dalam kegiatan yang diadakan oleh PMK dikarenakan adanya derajat komitmen organisasi yang berbeda yang dimiliki pengurus. Hal ini dapat dilihat dari tiga komitmen organisasi pengurus yang terdapat di PMK sehingga dapat dilihat derajat komitmen yang muncul dari pengurus PMK.

Komitmen organisasi pengurus dikatakan kuat apabila derajat komponen komitmen organisasi sebagian besar tinggi. Demikian juga dengan komitmen pengurus dikatakan lemah saat derajat komponen komitmen organisasi sebagian besar lemah.

Perbedaan derajat komitmen tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja (Meyer & Allen, 1997). Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi dan kebijakan organisasi. Struktur organisasi berpengaruh terhadap *affective commitment*, seperti misalnya desentralisasi dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap kuatnya *affective commitment* seseorang (Bateman & Strasser, 1984; Morris & Steers, 1980 dalam Meyer & Allen, 1997).

Kebijakan sebuah organisasi juga menciptakan korelasi yang positif antara persepsi keadilan peraturan dan *affective commitment*. Sejumlah kebijakan di dalam sebuah organisasi yang dirasakan adil dan bermanfaat bagi para pengurusnya, akan menggambarkan penerimaan terhadap kebijakan tersebut sehingga menimbulkan efek yang positif bagi *affective commitment*. Mengenai cara sebuah dalam menetapkan kebijakan juga memiliki hubungan dengan *affective commitment*. Seperti misalnya *affective commitment* yang kuat diperlihatkan

oleh pengurus yang percaya bahwa organisasi tempat bernaungnya tersebut memberikan penjelasan yang adekuat mengenai kebijakan organisasi yang positif (Konovsky & Cropanzano, 1991 dalam Meyer & Allen, 1997).

Faktor kedua yang mempengaruhi derajat komitmen organisasi seorang pengurus organisasi adalah karakteristik individu, meliputi usia dan lamanya berada di dalam organisasi. Usia menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang sewaktu menjadi dewasa, orang-orang muda mengalami perubahan tanggungjawab dari seseorang yang sepenuhnya tergantung kepada orang tua menjadi orang dewasa mandiri, maka mereka menentukan pola hidup baru, memikul tanggung jawab baru dan membuat komitmen-komitmen yang baru (Santrock, 2013). Umumnya orang-orang yang berusia lebih tua, memiliki komitmen organisasi yang kuat dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih muda. Seseorang yang lebih tua atau dewasa dalam usia, biasanya akan memiliki pandangan atau pemikiran yang lebih serius dalam menanggapi konsep tanggungjawab serta komitmen dalam kehidupannya.

Lamanya berada di dalam organisasi merupakan lamanya seseorang bergabung menjadi bagian di dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Mathieu dan Zajac (Meyer & Allen, 1997) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara masa jabatan dengan *affective commitment*. Hubungan yang kuat antara lamanya berada di dalam organisasi dan *affective commitment* dapat dilihat dari seorang pengurus yang sudah lama bergabung dalam suatu organisasi. Pengurus tersebut telah mengetahui seluk beluk, baik atau buruk dari organisasi yang diikutinya tersebut, maka akan muncul rasa keterikatan secara emosional antara pengurus dengan organisasi tersebut.

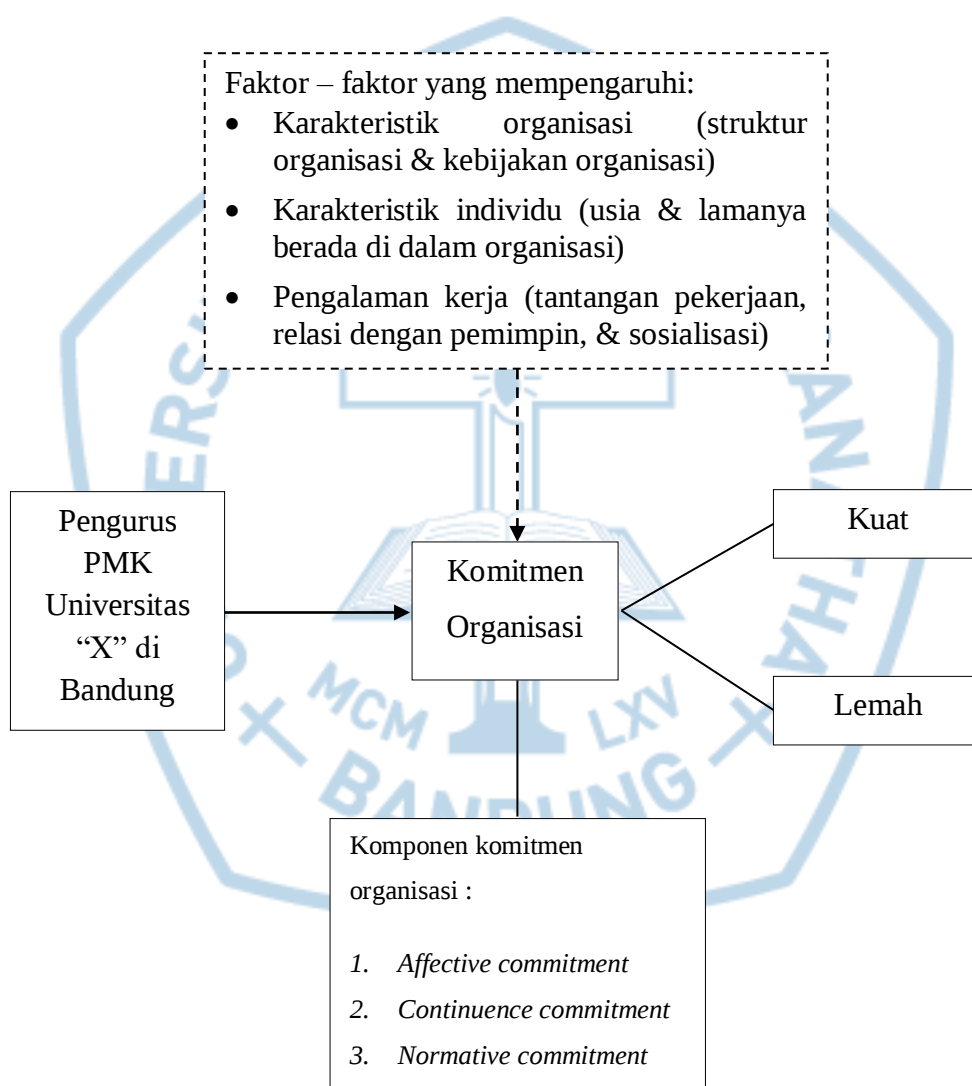
Faktor yang terakhir yang juga memengaruhi derajat komitmen organisasi seseorang adalah pengalaman kerja, yang meliputi tantangan tugas-tugas, relasi dengan pemimpin, dan

pengalaman bersosialisasi. Pengalaman kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *normative commitment*. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang pengurus yang didapatkan melalui pengalaman kerja yang menyenangkan akan menghasilkan semakin kuatnya *normative commitment* pengurus tersebut.

Karakteristik tugas-tugas merupakan tantangan, yaitu sejauh mana hasil pekerjaannya menunjukkan kreatifitas dan membutuhkan tanggung jawab (Dorstein & Matalon, 1989, dalam Meyer & Allen, 1997). Individu yang lebih tertantang dan menganggap tugasnya menarik akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajibannya juga dapat mengurangi komitmen seseorang (Meyer & Allen, 1997). Selain itu, adanya konflik peran perbedaan antara tuntutan tugas dengan tuntutan fisik, harapan dan nilai-nilai pribadi juga dapat mengurangi komitmen seseorang pada organisasinya, sehingga yang termasuk dalam pengalaman kerja adalah sejauh mana individu merasa dihargai dan dibutuhkan. Semakin seseorang merasa dihargai atau dibutuhkan, maka komitmennya juga akan semakin kuat. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai imbalan ekstrinsik bagi seorang pengurus organisasi, dimana imbalan ekstrinsik ini dapat menjadi rangsangan bagi individu untuk mempertahankan kepengurusannya (Meyer & Allen, 1997).

Selain itu relasi pengurus dengan pemimpin atau *leader* di dalam sebuah organisasi dapat juga membangun *affective commitment* pengurus. Pengurus yang diberikan kepercayaan serta kesempatan oleh pemimpinnya untuk turut andil dalam pengambilan keputusan-keputusan di dalam organisasi akan mengembangkan *affective commitment* yang kuat (e.g., Jermier & Berkers, 1979; Rhodes & Steers, 1981) dan pemimpin yang memberikan perhatian (e.g., Bycio et al., 1995; DeCotiis & Summers, 1987) serta bersikap adil (e.g., Meyer & Allen, 1990a) terhadap semua pengurus akan menghasilkan pengurus yang memiliki *affective commitment* yang kuat.

Pengalaman sosialisasi yang dialami seorang pengurus organisasi dikatakan dapat mempengaruhi *normative commitment* seseorang. Pengurus yang mampu bersosialisasi dengan baik terhadap keluarga, budaya di dalam organisasi tersebut, dan dengan segala komponen yang ada di dalam organisasi akan menginternalisasi segala kebiasaan serta dinamika yang ada di dalam organisasi tersebut sehingga menjadi sebuah kepercayaan yang akan meningkatkan loyalitas pengurus tersebut terhadap organisasi.



Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan, dapat ditarik sejumlah asumsi, yaitu :

1. Komitmen organisasi dari pengurus PMK Universitas “X” terdiri dari tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
2. Dengan derajat yang berbeda-beda dari ketiga komponen komitmen organisasi tersebut maka dihasilkan dominansi komponen komitmen organisasi yang berbeda-beda bagi setiap pengurus PMK Universitas “X”
3. Derajat komponen komitmen organisasi pengurus Universitas “X” dipengaruhi oleh faktor karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja.

