

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Olahraga bola basket akhir-akhir ini menunjukkan peningkatan yang sangat pesat, yaitu dengan banyaknya perkumpulan dan pertandingan serta banyaknya jumlah penonton dalam suatu pertandingan baik orang tua maupun muda. Berdasarkan laporan yang dirilis NBL Indonesia, untuk tahun ini NBL total  $\pm$  177.000 penonton, atau tumbuh sekitar 25 persen dari musim sebelumnya. Data itu disampaikan pengelola liga, PT Deteksi Basket Lintas (DBL) Indonesia, setelah berakhirnya babak *Championship Series* ke-3 di Surakarta, 13 februari lalu. Pada musim perdana NBL pada 2013-2014, total penonton tercatat 103.674 orang. Hal ini memberikan gambaran bahwa permainan bola basket sangat populer dan digemari oleh masyarakat banyak. Bola basket adalah salah satu cabang olahraga beregu di tanah air yang mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini disebabkan, jenis olahraga ini bukan hanya sebagai olahraga prestasi tetapi juga sebagai olahraga pendidikan ataupun sebagai olahraga rekreasi. Cabang olahraga bola basket mempunyai perkembangan yang cukup pesat, apalagi dengan semakin gencarnya tayangan pertandingan-pertandingan menarik dari Liga Bola Basket Nasional (NBL Indonesia) oleh televisi dan ditambah beberapa iklan promosi yang dilatarbelakangi oleh pemain ini sehingga timbul kesan bahwa tiada hari tanpa bermain bola basket. Terlihat bahwa yang paling banyak menerima pengaruh dari penayangan tersebut adalah kaum muda, yang merupakan kelompok usia terbanyak menerima pengaruh.

Organisasi mahasiswa merupakan suatu sistem terbuka dan terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungan dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah tersebut, misalnya kondisi sosial. Hal yang penting dan fundamental di dalam sebuah organisasi adalah komitmen dari setiapnya yang akan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi mengingat adanya berbagai tantangan yang seringkali dialami oleh sebuah organisasi. Tanpa adanya komitmen, maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik bahkan terkadang tidak akan mampu bertahan apabila di dalamnya tidak diterapkan sikap komit. Sikap komitmen anggota dapat dikatakan sebagai kepuasan terhadap organisasinya. Apabila para anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya, maka ia akan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang diberlakukan dalam organisasi, mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi serta mempertahankan keanggotaannya demi kemajuan organisasinya. Semua itu dapat terlihat dari anggota organisasi yang mendukung setiap program kerja organisasi yang telah dijalankan dan akan mengerjakan bagiannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Pada periode 2013 sampai 2015 UKM Bola Basket UMS mengikuti beberapa pertandingan dan meraih juara di beberapa turnamen antar universitas yang diadakan di area Surakarta, seperti IPR ( Invitasi Piala Rektor ) UMS pada tahun 2010, IPR pada tahun 2011, IPR pada tahun 2012, dan IPR pada tahun 2013 juara 1 diraih oleh player laki-laki. Turnamen diluar surakarta seperti pada turnamen LA Campus League di Jogjakarta pada tahun 2010 dan di Semarang

pada tahun 2011. Seperti pada tahun 2010 dalam turnamen LIBAMA ( Liga Basket Mahasiswa ) UMS hanya sampai di peringkat ke-6 besar. Selain mengikuti turnamen di dalam maupun diluar Surakarta, organisasi UKM Unit Bola Basket UMS juga membuat beberapa turnamen yang sudah di agendakan oleh organisasi tersebut. Turnamen yang diselenggarakan antara lain even antar SMA se eks-karisidenan Surakarta, even antar fakultas UMS, even antar fakultas Se-Surakarta. IPR (Invitasi Piala Rektor).

Hal ini juga didukung oleh hasil observasi awal yang dilakukan pada pemain basket di UMS, bahwa sebagian pemain bola basket kurang menunjukkan adanya komitmen yang tinggi. Hal tersebut terlihat dalam sesi latihan. Seperti dalam beberapa latihan banyak yang tidak hadir, rasa kurang bertanggung jawab dalam suatu latihan seperti kehadiran yang tidak tepat waktu, dan tidak yakin dalam mencoba pola-pola strategi baru yang diinstruksikan pelatih. Selain itu dari segi prestasi yang diraih, dalam 2 tahun terakhir prestasi yang didapat pun ikut menurun yang biasanya dalam suatu pertandingan atau event bisa mendapatkan kemenangan atau peringkat sekarang mengalami puasa gelar prestasi kemenangan. Dan juga event yang biasanya menjadi agenda tahunan banyak yang sudah mengalami kurangnya ketertarikan dalam menyelenggarakan bahkan sampai ada event yang hilang. Ada juga dari agenda organisasi yang tidak dijalankan sesuai dengan hasil program kerja yang disepakati bersama.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik atau swasta sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya

yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, sepertinya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia di dalam organisasi terabaikan. Tercapainya tujuan atau organisasi hanya memungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan.

Untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi maka dalam suatu organisasi ada aturan-aturan yang mengikat setiap anggotanya, hal ini menuntut anggota dan pengurus untuk mentaati dan melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini sangat penting karena dengan ditaatinya peraturan itu atau komitmen yang tinggi dapat menciptakan kepuasan dalam berorganisasi yang rapi dan kondusif. Tanpa adanya komitmen yang tinggi maka tujuan dari perusahaan akan terhambat, pengurus dan anggota akan asal-asalan dalam menjalankan tugasnya akibat selanjutnya keberlangsungan organisasi akan terancam, bisa jadi jika kondisinya seperti itu organisasi akan diberhentikan segala aktifitasnya di Universitas.

Demikian pula untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya komitmen organisasi yang tertanam dalam diri anggota. Bahkan komitmen organisasi saat ini menjadi syarat dalam melamar di setiap pekerjaan dan organisasi, yaitu calon karyawan atau anggota diminta berjanji untuk berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi. Komitmen di awal saja tidaklah cukup karena dibutuhkan

kontinuitas dalam berkomitmen, meskipun kenyataannya banyak anggota yang belum sepenuhnya memiliki rasa terhadap organisasinya. Salah satunya di UKM “Unit Bola Basket UMS”, dimana anggota mempunyai motif yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Allen dan Meyer (1997) membedakan komitmen anggota atas tiga komponen, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance*. Mereka berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota di dalam suatu organisasi. Anggota dengan komponen *affective* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Anggota yang memiliki komponen *normative* tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Anggota dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi.

Smith, dkk (2000) menyebutkan lima komponen kepuasan berorganisasi yang dirasakan anggota. Pertama, pekerjaan yaitu sejauh mana tugas yang diberikan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Kedua, kesempatan untuk promosi yaitu adanya kesempatan untuk maju. Ketiga, ketua dan pembina yaitu kemampuan atasan untuk membantu dan mendukung setiap anggotanya. Keempat, gaji atau upah

yaitu suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari tugas yang diselesaikan. Kelima, rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten dan saling mendukung.

Robbins (2003) menyebutkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan berorganisasi adalah upah, kondisi kerja, keamanan kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, tugas, dan kesempatan anggota untuk maju. Sedangkan faktor individual yang berpengaruh adalah sikap kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut, sifat kepribadian, dan pengalaman pada masa lalu.

Dengan melihat latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT BOLA BASKET UMS”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara kepuasan berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota unit bola basket.
2. Peran kepuasan berorganisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota unit bola basket.
3. Komitmen organisasi anggota unit bola basket.
4. Tingkat kepuasan berorganisasi pada anggota unit bola basket.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi ukm ubb ums dapat dijadikan gambaran dan menambah pengetahuan mengenai Hubungan Antara Kepuasan Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Bola Basket UMS.
2. Bagi anggota ubb ums adalah untuk mengetahui cara meningkatkan kepuasan berorganisasi dan komitmen organisasi didalam sebuah organisasi.
3. Bagi ilmuan psikologi dalam mengembangkan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi olahraga tentang kepuasan berorganisasi dan komitmen organisasi pada anggota unit bola basket ums.