

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi mempunyai peranan penting dalam kehidupan manusia terutama dalam menjalankan kehidupan modern, organisasi membantu dalam mencapai hal dan kegiatan yang tidak mampu dilakukan secara individu. Bisa diketahui bahwa organisasi dapat membantu masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan. Organisasi lahir dari keadaan di mana sejumlah orang yang berkumpul bersama dengan pekerjaan yang terlalu besar untuk ditangani oleh hanya satu orang. Pekerjaan yang besar dibagi habis kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap orang mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan yang besar sesuai tugasnya masing-masing. Pekerjaan yang terbagi-bagi kepada banyak orang tersebut kemudian perlu disatukan kembali, sehingga muncullah organisasi yang utuh kembali. Cara membagi-bagi pekerjaan yang besar tadi, dan cara menyatukannya kembali, melahirkan ilmu organisasi. Cara pembagian pekerjaan dan penyatuan hasil kerja orang tertentu bisa menyebabkan organisasi menjadi lamban atau menjadi cepat, menjadi terkontrol tapi lamban ataupun menjadi cepat tapi kurang terkendali, menjadi boros, hemat, kaku, fleksibel, dan sebagainya. Dalam hal tersebut organisasi menjadi salah satu sarana dan wadah untuk pengembangan potensi diri.¹

Pembentukan karakter mahasiswa tidak hanya dilaksanakan dalam proses penyampaian materi perkuliahan, namun juga didapatkan melalui organisasi dalam melakukan aktifitas kemahasiswaannya yang memiliki tujuan untuk mengembangkan nilai intelektual serta integritas yang tentunya akan sangat berguna saat mahasiswa tersebut telah berkecimpung dalam kehidupan masyarakat secara langsung. Pengembangan tersebut diselaraskan dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh mahasiswa, sehingga mahasiswa memiliki

¹ Yusuf Hadijaya, *Organisasi Kemahasiswaan Dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*, ed. oleh M.Yusuf. Nasution, PERDANA PUBLISHING (Medan, 2015), hal. 14.

wadah atau tempat untuk mengisi waktu luangnya sebagai pengembangan bakat, dan tujuannya dalam berorganisasi pada akhirnya dapat dicapai.²

Dalam menciptakan tujuan tersebut, diperlukan dukungan dan wadah dalam menyempurnakan sikap kepemimpinan, kerja sama, dan pengembangan potensi yang dimiliki mahasiswa yang berupa organisasi kemahasiswaan. Dalam Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU No 12 Tahun 2012 yang menjelaskan bahwa Mahasiswa mengembangkan bakat, minat dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan. kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.³

Dalam era perkembangan dunia yang pesat dan tidak menentu, organisasi kemahasiswaan menjadi suatu entitas yang memiliki peranan penting dalam membentuk karakter, mengembangkan potensi dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu tempat yang tepat sebagai pembentuk profesionalitas. Dalam berorganisasi, tiap anggota memiliki kewajiban dalam pelaksanaan program kerja yang disusun sebagai visi dan misi serta tujuan dari berjalannya suatu organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa organisasi kemahasiswaan merupakan tempat untuk melatih dan memunculkan sikap kerja keras, disiplin, serta bertanggung jawab. Pengambilan keputusan dalam organisasi juga diselenggarakan secara musyawarah mufakat yang pada akhirnya dapat menumbuhkan sikap sabar, toleransi, serta ikhlas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan keputusan bersama.

Perguruan Tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kreativitas mahasiswa dan menjunjung tinggi etika kehidupan mahasiswa yang mempunyai keahlian dalam bidang akademik, selaras dengan kegiatan non

² Amalia Dwi Pertiwi et al., "Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital," *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4.3 (2021), 108–115

³ Republik Indonesia, "Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi," Pub. L. No. 12, Undang Undang (2012).

akademik maka dengan itu perguruan tinggi harus mempunyai wadah untuk perkembangan mahasiswa berupa organisasi kemahasiswaan.

Organisasi Kemahasiswaan di perguruan tinggi mempunyai peranan sebagai sarana dan wadah dari perwakilan mahasiswa tingkat perguruan tinggi untuk menyalurkan aspirasi mahasiswa melalui kegiatan kemahasiswaan, agar mahasiswa mempunyai potensi keahlian dalam keterampilan dan manajemen kepemimpinan yang disalurkan melalui kegiatan kemahasiswaan.⁴

Universitas Negeri Jakarta sebagai perguruan tinggi memiliki 8 Fakultas yang terdiri dari Fakultas Matematika dan IPA (FMIPA), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Pendidikan, (FIP), Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Pendidikan Psikologi (FPsi) dan Program Pascasarjana. Dalam memberikan wadah kepada mahasiswa untuk meningkatkan keterampilannya sesuai dengan amanat undang-undang mengenai perguruan tinggi. Universitas Negeri Jakarta memiliki organisasi kemahasiswaan yang terdiri dari tingkat Universitas, Fakultas dan Program Studi, organisasi kemahasiswaan tingkat Universitas adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (BEM UNJ), pada tingkat fakultas adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM F) dan Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi (BEM Prodi).

Dalam penelitian ini peneliti menfokuskan pada organisasi tingkat Fakultas Ilmu Pendidikan yang difokuskan pada organisasi kemahasiswaan di bidang eksekutif yang terdiri dari 8 organisasi kemahasiswaan yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan (BEM FIP), Himpunan Mahasiswa Manajemen Pendidikan (HIMA MP), Himpunan Mahasiswa Prodi Teknologi Pendidikan (HMP TP), Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (BEMP PGSD), Badan Eksekutif Mahasiswa

⁴ Hana Aviela Fedria Wowor, Kiki Dwi Arviani, dan Salsa ratu Maisya, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota (Survei Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta)," *Jurnal Niara*, 14.2 (2021), 44–58

Prodi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (BEMP PG-PAUD), Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling (BEMP BK), Himpunan Mahasiswa Prodi Pendidikan Masyarakat (HIMAP PENMAS), dan Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Pendidikan Khusus (BEMP PKh).

Dalam kegiatan organisasi anggota organisasi mempunyai peranan penting dalam menjalankan program kerja. Sehingga, diperlukan beberapa upaya salah satunya dibutuhkan anggota yang mempunyai komitmen organisasi, sehingga dapat dilihat bahwa anggota organisasi dapat memberikan usaha yang maksimal dalam menjalani tugas-tugas untuk kemajuan organisasi.⁵

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi, memiliki keyakinan dalam proses penerimaan nilai-nilai organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk berusaha demi organisasi.⁶ Menurut Kaswan, komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan para anggotanya untuk bertahan dalam organisasi di masa yang akan datang. Komitmen seringkali mencerminkan kepercayaan anggota organisasi dalam misi dan tujuan mereka, kesediaan mereka untuk bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, dan keinginan mereka untuk terus bekerja di sana.⁷

Namun kenyataan yang terjadi adalah masih banyaknya anggota organisasi yang memiliki beban kerja yang cukup banyak tidak sesuai sehingga anggota organisasi tidak bisa memberikan usaha yang maksimal pada organisasi serta permasalahan individu antar anggota organisasi yang menyebabkan rendahnya tingkat komitmen anggota organisasi, padahal untuk mencapai tujuan

⁵ Wachidatus Sholikhati Firnanda dan Meita Santi Budiani, "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06.02 (2019), 1–6

⁶ Luh Gede Raka Sukasih dan Dewi Puri Astiti, "Peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana," *Jurnal Psikologi Udayana*, Edisi Khusus (2019), 111–22.

⁷ Albert Kurniawan Purnomo, Dea Apriliani, dan Tanhar Fahmi Aziz, "Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Organisasi Kemahasiswaan," *Jesya*, 6.2 (2023), 1459–69.

organisasi yang baik dan efektif anggota organisasi harus mempunyai komitmen yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi dalam sumber daya manusia dalam organisasi merupakan masalah yang rumit karena setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga tidak banyak orang yang mampu mempunyai komitmen organisasi yang stabil. Permasalahan- permasalahan individu dalam organisasi menjadi faktor penting yang harus menjadi perhatian. Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan nilai-nilai yang mampu memberikan wawasan yang tertanam dalam budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh anggota organisasi dapat menjadikan anggota bekerja dengan semangat untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.⁸ Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh arifin menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Oleh karena itu, semakin baik komitmen organisasi maka semakin efektif budaya organisasi.⁹

Budaya Organisasi adalah suatu rutinitas yang berlangsung terus menerus yang diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai upaya untuk mengembangkan kualitas kerja yang baik secara profesional para organisasional. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam organisasi. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan efektifitas organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi yang kuat akan memiliki ciri khusus tertentu yang dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.¹⁰

⁸ Muhammad Ridwan, Sitti Rizki Mulyani, dan Hapzi Ali, "Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior," *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11.12 (2020), 839–49

⁹ A. Hadi Arifin et al., "The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 9, no. 3 (2019): 105–29.

¹⁰ Suryati Eko Putro, Erisko Agustino S, dan Rama Dwinata Agape, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan

Hodge dalam imam menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tindakan yang diperbolehkan dan tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, serta sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.¹¹

Menurut Sutrisno, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Indikator dari budaya organisasi yaitu: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi tim.¹²

Dari Hasil Wawancara peneliti dengan ketua organisasi kemahasiswaan yaitu ketua umum Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan (BEM FIP) Menjelaskan ada beberapa permasalahan dalam organisasi yaitu:

Permasalahan dalam organisasi cukup kompleks terutama pada sistem kebudayaan yang berbedabeda pada setiap prodi yang menyebabkan perbedaan dalam pemahaman dalam menjalankan organisasi. Dalam keanggotaan organisasi masih banyaknya ditemukan anggota organisasi yang tidak berkomitmen dan bertanggung jawab dalam mengikuti organisasi seperti tidak hadir dalam rapat, tidak berpartisipasi dalam diskusi, dan tidak melakukan tugasnya dalam program kerja secara baik.

Dari Hasil Wawancara peneliti dengan anggota organisasi di Fakultas Ilmu Pendidikan, peneliti mendapatkan beberapa fakta mengenai beberapa permasalahan dalam organisasi yang dirasakan oleh anggota tersebut yaitu:

Masalah yang dialami saat berorganisasi adalah permasalahan komunikasi antar anggota organisasi yang kurang baik sehingga menyebabkan semangat dan komitmen berorganisasi menjadi menurun sehingga menyebabkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berjalan baik.

Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya,” *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10.2 (2023), 94–104.

¹¹ Kharul Imam, *Manajemen ORGANISASI* (Bandung, 2015), Pustaka Setia.

¹² Bima Nufriزار Rosyidi, Khalikussabir, dan Abdul Kodir Djaelani, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang),” *e – Jurnal Riset Manajemen* 12, no. 01 (2018): 130–41.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka peneliti melakukan survei pendahuluan untuk mengetahui tingkat komitmen anggota organisasi dengan melakukan survei kepada 38 anggota dari beberapa organisasi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Dari hasil survei tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa tingkat komitmen anggota organisasi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta sebesar 56,31%.

Organisasi Kemahasiswaan sebagai wadah mahasiswa dalam pengembangan kompetensi harus mempunyai sistem dan juga pertumbuhan organisasi yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi bagi anggota organisasi tersebut, maka dengan itu organisasi harus mempunyai budaya organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi. Menurut Fahmi budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai dan keyakinan bersama yang melandasi identitas dari sebuah organisasi.¹³

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin tidak menentu dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih kreatif, dan responsif agar tetap sanggup bertahan dan terus berkembang, tidak terkecuali organisasi pemerintahan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menganggap pentingnya untuk melakukan kajian dan mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, peneliti menentukan beberapa masalah yang berpengaruh terhadap penelitian ini, diantaranya:

¹³ Suryati Eko Putro, Erisko Agustino S, dan Rama Dwinata Agape, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya.”

1. Masih banyak anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.
2. Perubahan dalam budaya organisasi sehingga anggota organisasi kesulitan dalam menjalankan kegiatan organisasi.
3. Kurangnya bentuk penghargaan kepada anggota organisasi.
4. Kurangnya pemahaman mahasiswa terhadap manfaat budaya organisasi.
5. Kurangnya pencerahan terhadap mahasiswa terkait pentingnya budaya organisasi.
6. Kurangnya pengembangan dan pembinaan anggota dalam budaya organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Budaya Organisasi yang baik serta positif yang bertujuan untuk mendorong kreatifitas, produktifitas serta terwujudnya kerharmonisan antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini merupakan variabel bebas (X)
2. Komitmen Organisasi merupakan dorongan untuk memberikan kinerja yang baik dalam kegiatan berorganisasi untuk mendukung dan bertanggung jawab atas keterlibatan mereka di organisasi, dalam hal ini merupakan variabel terikat (Y).

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Seberapa signifikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu berguna dan bermanfaat dalam mewujudkan budaya organisasi yang baik dan tepat, sehingga dapat

meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan perkembangan diri anggota organisasi khususnya yang berkaitan langsung dengan organisasi eksekutif Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan kepada organisasi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta untuk menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi.

b. Bagi anggota organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan agar dapat meningkatkan komitmen dalam berorganisasi sehingga anggota organisasi dapat mengembangkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Bagi Peneliti

untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi selain itu dapat mengetahui masalah apa saja yang dapat berkaitan dengan variabel tersebut.

