

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI PADA
ANGGOTA BEM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

Jauhar Faza

30701900096

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI PADA
ANGGOTA BEM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipreparasi dan disusun oleh :

Jauhar Faza

30701900096

Telah Disetujui untuk Diuji dan Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mencapai Gelar Sarjana

Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

12 Juni 2023

Semarang, 12 Juni 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M. Si

NK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI PADA
ANGGOTA BEM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Jauhar Faza

30701900096

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 19 Juni 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. **Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**
2. **Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., Psikolog**
3. **Agustin Handayani, S.Psi., M.Si**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 Juni 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya, Jauhar Faza dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, didalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal tidak sesuai dengan ini pertanyaan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 12 Juni 2023

Yang Menyatakan



Jauhar Faza
30701900096



MOTTO

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang (berjuang) dijalannya dengan terorganisasi rapih, seperti sebuah bangunan yang tersusun kuat”

(Q.S as-Shaff : 4)

“Apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada tuhanmulah kamu berharap”

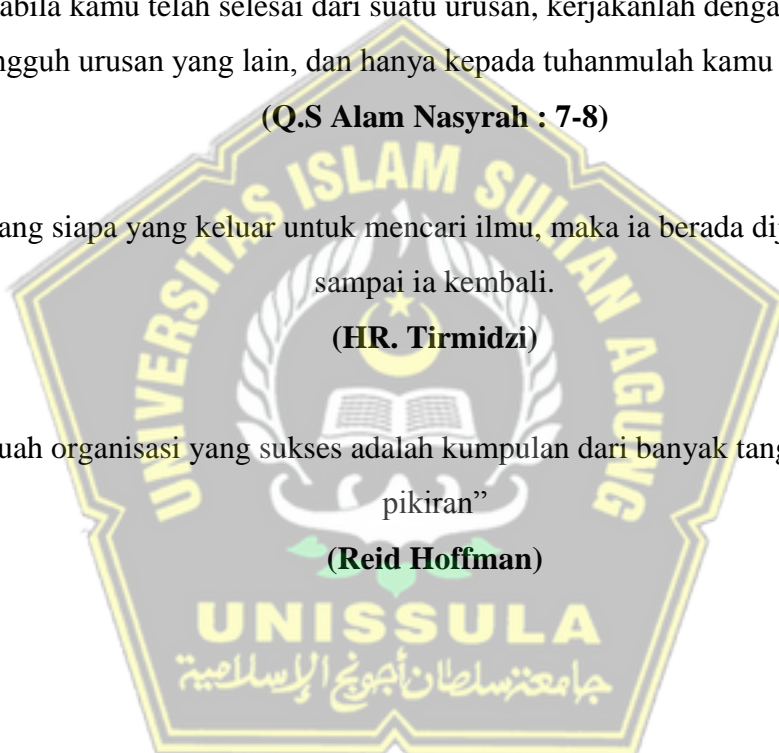
(Q.S Alam Nasyrah : 7-8)

Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu, maka ia berada dijalan Allah sampai ia kembali.

(HR. Tirmidzi)

“Sebuah organisasi yang sukses adalah kumpulan dari banyak tangan dan satu pikiran”

(Reid Hoffman)



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, karya ini kupersembahkan kepada bapak dan ibu tersayang, Abdul Fatah (Alm) dan Murjatinah, panutan dalam hidupku yang tidak pernah lelah untuk mendo'akan dan memberikan motivasi untuk bisa mewujudkan penulis untuk meraih mimpinya. Serta tidak lupa kepada kakak tersayang Saiful Bari, Khotibul Umam, Ali Subkhan, Sa'datun Wafiroh, Abdullah Faiz, yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk bisa menyelesaikan karya ini dengan baik.

Almamater tercinta, Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai tempat menimba ilmu serta akan selalu menjadi bagian yang tidak terlupakan karena banyaknya ilmu berharga yang telah didapatkan.

Dosen pembimbing Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan masukan serta arahan dengan penuh kesabaran dan pengertian dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi sehingga dapat terselesaikan dan dapat manghantarkan menyelesaikan pendidikan Sarjana Psikologi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat guna memperoleh gelas S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengaku bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi diri berbagai pihak saya dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap mahasiswa untuk terus berprestasi.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga rancangan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si.Psi selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan saran dan perhatian kepada penulis mengenai Pendidikan di Fakultas Psikologi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus poses adminitrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan ibuku Abdul Fatah (Alm) dan Murjatinah yang sangat saya sayangi serta kakak saya Saiful Bari, Khotibul Umam, Ali Subkhan, Sa'datun Wafiroh dan Abdullah Faiz yang tidak pernah berhenti

memberikan do'a, memberikan nasihat, dukungan, motivasi dan selalu mengingatkan penulis untuk tetap beribadah kepada Allah SWT.

7. Kakak tingkatku mbak maya, mbak rissa, mba anissa, mba wilda, mas rifki, mbak kholif dan teman-temenku yang tidak pernah lupa memberikan motivasi dan dukungan dalam proses menyusun teknik penulisan skripsi ini.
8. Keluarga besar Rohis Qolbun Salim yang menjadi rumah dan keluarga pertama paling nyaman ketika bergabung didalam organisasi di Fakultas Psikologi.
9. Teman-teman psikologi angkatan 2019 khususnya kelas C yang telah menemani dan memberikan kebahagiaan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan adanya manfaat bagi perkembangan pada ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saya sangat mengharapkan masukan dan saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan adanya proposal terkait skripsi ini. Saya juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan adanya perkembangan dalam ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi.

Semarang, 12 Juni 2023

Yang Menyatakan,

Jauhar Faza
30701900096

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI.....	7
A. Komitmen Berorganisasi.....	7
1. Pengertian Komitmen Berorganisasi.....	7
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Berorganisasi	8
3. Aspek-aspek Komitmen Berorganisasi	16
B. Budaya Organisasi	18
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi	19
C. Motivasi Berorganisasi.....	23
1. Pengertian Motivasi Berorganisasi.....	23
3. Aspek-Aspek Motivasi	24

D. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi	25
E. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
1. Komitmen Berorganisasi	31
2. Budaya Organisasi	32
3. Motivasi Berorganisasi	32
C. Populasi, Sampel, dan <i>Sampling</i>	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	33
3. Teknik Sampling.....	34
D. Metode Pengumpulan Data	34
1. Skala Komitmen Berorganisasi	34
2. Skala Budaya Organisasi	35
3. Skala Motivasi Berorganisasi	36
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Relibitas Alat Ukur	36
1. Validitas	36
2. Uji Daya Beda Aitem.....	37
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	37
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian.....	39
1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	39
B. Persiapan Penelitian.....	41
1. Tahap Perizinan	41
2. Penyusunan Alat Ukur	41
3. Uji Coba Alat Ukur.....	44
4. Karakteristik Responden.....	44
C. Uji Daya Beda dan Estimasi Reabilitas Alat Ukur.....	45

1. Skala Komitmen Berorganisasi	45
2. Skala Budaya Organisasi	46
3. Skala Motivasi Berorganisasi	46
D. Pelaksanaan Penelitian	47
1. Distribusi Aitem Skala Penelitian	47
2. Pelaksanaan Penelitian	49
3. Karakteristik Responden	49
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
1. Uji Asumsi	50
2. Uji Hipotesis	51
F. Deskripsi Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Data Skor Komitmen Berorganisasi	54
2. Deskripsi Data Skor Budaya Organisasi	55
3. Deskripsi Data Skor Motivasi Berorganisasi	56
G. Pembahasan	57
H. Kelemahan Penelitian	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Populasi Anggota BEM Di UNISSULA	33
Tabel 2. Blueprint Skala Komitmen Berorganisasi	35
Tabel 3. Blueprint Skala Budaya Organisasi	36
Tabel 4. Blueprint Skala Motivasi Berorganisasi	36
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Komitmen Berorganisasi	44
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi	44
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Motivasi Berorganisasi	45
Tabel 8. Data Demografi (Uji Coba Alat Ukur)	45
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Berorganisasi	46
Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Budaya Organisasi	47
Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Berorganisasi	48
Tabel 12. Distribusi Aitem Skala Komitmen Berorganisasi	48
Tabel 13. Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi	49
Tabel 14. Distribusi Aitem Skala Motivasi Berorganisasi	49
Tabel 15. Data Demografi (Penelitian)	50
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 17. Norma Kategorisasi	54
Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Komitmen Berorganisasi	55
Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Komitmen Berorganisasi	55
Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Budaya Organisasi	56
Tabel 21. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Budaya Organisasi	56
Tabel 22. Deskripsi Skor Skala Motivasi Berorganisasi	57
Tabel 23. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Motivasi Berorganisasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Berorganisasi.....	55
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Budaya Organisasi.....	57
Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Berorganisasi.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran A. Skala Uji Coba.....	73
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba	86
Lampiran C. Reliabilitas Data Uji Daya Beda Aitem Skala.....	107
Lampiran D. Skala Penelitian.....	114
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	126
Lampiran F. Analisis Data Penelitian.....	148
Lampiran G. Surat Izin Dan Dokumentasi	155



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI PADA ANGGOTA BEM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Jauhar Faza¹ , Agustin Handayani²

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : jauhar010901@std.unissula.ac.id¹

agustinkuncoro75@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Poulasi penelitian ini yaitu anggota BEM yang ada di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 549 dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 186 anggota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster random sampling*. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan 3 skala yaitu skala komitmen berorganisasi yang terdiri dari 14 aitem dengan hasil reliabilitas 0,887, skala budaya organisasi yang terdiri dari 28 aitem dengan hasil reliabilitas 0,934, skala motivasi berorganisasi yang terdiri dari 13 aitem dengan hasil reliabilitas 0,787. Analisis data hipotesis pertama pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi diperoleh R sebesar 0,801 dan F_{hitung} sebesar 164,104 dengan taraf signifikasi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$). Analisis kedua dan ketiga menggunakan korelasi parsial. Hasil korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi diperoleh nilai r_{x1y} sebesar 0,558 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$), yang artinya ada hubungan secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi. Hasil korelasi antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi diperoleh nilai r_{x1y} sebesar 0,150 dengan taraf signifikansi 0,041 ($p \leq 0,05$) yang artinya ada hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Sumbangan efektif variabel budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi sebesar 64,1%.

Kata Kunci : Budaya organisasi, motivasi berorganisasi, komitmen berorganisasi

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND
ORGANIZATIONAL MOTIVATION WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY BEM
MEMBERS SEMARANG**

Jauhar Faza¹ , Agustin Handayani²

¹*Student of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University*

²*Lecturer of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University*

Email : jauhar010901@std.unissula.ac.id¹

agustinkuncoro75@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational culture and motivation to organize with organizational commitment among BEM members of Sultan Agung Islamic University Semarang. This study uses a correlational quantitative method. The population of this study were BEM members in the Sultan Agung Islamic University Semarang with a total of 549 and the sample in this study were 186 members. The method used in this research is cluster random sampling. Data collection in this study used 3 scales, namely the organizational commitment scale consisting of 14 items with a reliability result of 0.887, the organizational culture scale consisting of 28 items with a reliability result of 0.934, the organizational motivation scale consisting of 13 items with a reliability result of 0.787. Analysis of the first hypothesis data in this study using multiple regression analysis and partial correlation. The results of the analysis show that there is a relationship between organizational culture and motivation to organize with organizational commitment. The R is 0.801 and the Fcount is 164.104 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). The second and third analyzes use partial correlation. The results of the correlation between organizational culture and organizational commitment obtained an r_{xy} value of 0.558 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$), which means that there is a positive and significant relationship between organizational culture and organizational commitment. The results of the correlation between organizational motivation and organizational commitment obtained an r_{xy} value of 0.150 with a significance level of 0.041 ($p < 0.05$), which means that there is a relationship between organizational motivation and organizational commitment. The effective contribution of organizational culture and organizational motivation to organizational commitment is 64.1%.

Keywords: *Organizational culture, organizational motivation, organizational commitment.*

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan salah satu peserta didik yang terdaftar didalam suatu pembelajaran di lingkungan perguruan tinggi. Mahasiswa merupakan tahapan yang terjadi pada perkembangan atau masuk didalam golongan sebagai remaja akhir dan dewasa awal yaitu pada usia 18-21 tahun dan 22-24 tahun (Fibrianti, 2009). Mahasiswa dengan memiliki kesempatan dan kelebihan disetiap individu mampu melaksanakan hal-hal besar didalam organisasi dan melakukan suatu perubahan karena setiap mahasiswa itu memiliki segala potensi-potensi yang beragam dan juga bakat-bakat untuk bisa menunjang didalam kehidupan baik di akademik maupun dilingkungan masyarakat secara langsung, karena sebab itu mahasiswa harus mampu menjadi salah satu agen perubahan pada negeri ini (Fibrianti, 2009).

Bergabung dengan organisasi di dalam atau di luar kampus adalah salah satu cara agar mahasiswa dapat menjadi agen perubahan. Hampir setiap kampus di Indonesia memiliki beragam organisasi dan masing-masing dengan tujuan yang unik. Semua mahasiswa didorong untuk menjadi kreatif dan berinteraksi dalam organisasi ini. (Robbins & Judge, 2007). Kurangnya komitmen anggota terhadap organisasi merupakan isu terkini yang sering menimpa organisasi. Hal ini terlihat pada kata-kata yang diucapkan oleh anggota pada saat proses wawancara untuk masuk pada organisasi tidak sesuai dengan apa yang dikatakan setelah mereka tergabung ke dalam organisasi tersebut. Rendahnya kontribusi terhadap organisasi yang terlihat dari perilaku seperti sering absen dari rapat organisasi, menghilang, atau tidak bertanggung jawab atas pekerjaan saat organisasi disibukkan dengan adanya bermacam kegiatan penting bahkan terkadang terdapat anggota yang melanggar aturan organisasi yang telah ditetapkan bersama, seperti datang tepat waktu untuk kegiatan rapat, tetap tidak aktif selama rapat, atau gagal memenuhi tenggat waktu untuk tugas yang telah diberikan. Padahal untuk mendukung pertumbuhan organisasi yang optimal dibutuhkan anggota dengan komitmen tinggi (Syafitri & Armida 2019). Perilaku komitmen pada anggota tersebut

muncul adanya berbagai ide dan gagasan yang akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai gagasan bahwa setiap anggota organisasi menerima dan memiliki loyalitas atas keanggotaannya. Adnan & Prihatsanti (2017) menemukan bahwasanya komitmen anggota sangat penting bagi organisasi, karena dengan sikap tersebut diharapkan mampu mendorong berjalannya seluruh agenda kegiatan sehingga organisasi berjalan secara optimal. Senada dengan temuan tersebut. Streers & Porter (1983) juga berkesimpulan bahwa anggota dengan komitmen yang tinggi memiliki dampak yang menguntungkan, sedangkan anggota dengan keterlibatan yang rendah berdampak merugikan bagi organisasi. Near & Jensen, (1983) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa rendahnya komitmen juga dapat menyebabkan turunnya reputasi organisasi, hilangnya kepercayaan masyarakat bahkan disorganisasi.

Berikut temuan wawancara dengan peneliti di Universitas Islam Sultan Agung Semarang tentang isu komitmen yang sering muncul di kalangan anggota organisasi.

“Ya, saya pernah melanggar aturan organisasi yang mengurangi rasa komitmen saya terhadap organisasi. Saya pernah untuk tidak menghadiri rapat karena terkadang saya terlalu malas untuk melakukannya, topik yang dibahas dalam rapat sama dan sering diulang terus menerus, jadi saya menjadi bosan dan malas untuk menghadiri rapat-rapat di organisasi, saya juga pernah tidak mempertanggungjawabkan tanggung jawab saya ketika ada acara penting di organisasi” (N).

“Ya, saya pernah melanggar kebijakan organisasi sebelumnya. Saya malas dan tidak pernah datang pada setiap pertemuan. Saya tidak pernah berkontribusi atau tidak menghadiri rapat atau aktif menjalankan tanggung jawab saya ketika ada acara besar, datang terlambat, menghindari tanggung jawab, atau terutama ketika ada masalah internal dengan rekan sesama anggota dalam organisasi” (A).

“Iya mas, akhir-akhir ini saya kurang berdedikasi pada organisasi. Belakangan ini saya jarang mengikuti organisasi. melanggar aturan organisasi yang telah disepakati bersama, bahkan ketika saya yang juga di posisi semester akhir, saya sering

melanggar norma organisasi dengan menghindari kegiatan organisasi dan tanggung jawab organisasi terkait” (A).

Berdasarkan temuan dari wawancara yang dilakukan tersebut, masih banyak anggota organisasi yang melanggar aturan karena tidak memiliki komitmen pada organisasi. Contohnya tidak hadir dalam rapat, tidak berpartisipasi dalam diskusi, menghilang selama kegiatan besar atau saat tugas diberikan, dan melanggar peraturan yang telah disetujui oleh semua anggota organisasi.

Beberapa faktor berdampak pada komitmen organisasi. Menurut Wahyudi & Salam (2020), latar belakang, individu, dan unsur organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat berdampak pada *sense of commitment* seseorang. Unsur latar belakang meliputi keluarga, pendidikan, dan lingkungan sekitar seseorang. Aspek individu meliputi daya tanggap dan kemauan. Sedangkan unsur organisasi meliputi kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.

Budaya organisasi secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dari inisiatif organisasi untuk meningkatkan rasa memiliki individu anggota organisasi. Wibawa & Putra (2018) budaya organisasi adalah salah satu aturan yang digunakan oleh semua anggota organisasi untuk mempengaruhi perilaku mereka. Budaya organisasi dijelaskan oleh Dewi (2015) sebagai atribut kepribadian yang dapat membentuk karakter setiap anggota dalam melakukan pekerjaan dan membangun rasa pengabdian yang dimiliki setiap anggota terhadap organisasi. Jika budaya organisasi ini tidak memberikan dampak yang baik bagi organisasi, maka hasil organisasi tidak akan sejalan dengan tujuannya sendiri. Hal ini agar individu dapat menerapkan sistem nilai budaya organisasi pada perilakunya (Ikhsan, 2016). Menurut Hendra (2021), budaya organisasi adalah suatu struktur yang memberikan makna bersama kepada setiap anggota organisasi dengan membedakan satu organisasi dari yang lain.

Budaya organisasi setiap anggota dibentuk oleh kebiasaan pribadi dan tradisi mereka, hal ini disebabkan karena pengembangan organisasi

membutuhkan komponen lingkungan internal tertentu. Mengingat jumlah kesuksesan yang sebelumnya dicapai dalam organisasi, Robbins (2007) menunjukkan bahwa tradisi, kebiasaan, dan cara umum di mana anggota kelompok bertindak semuanya berkontribusi pada budaya organisasi. Keberadaan budaya organisasi ini ditunjukkan dengan adanya perbedaan antara anggota organisasi, perkembangan identitas anggota, perkembangan komitmen anggota, dan tumbuhnya sikap dan tindakan anggota (Robbins 2007). Menurut penelitian Nurrahma & Widawati, adanya budaya organisasi yang demikian memberikan dampak yang sangat menguntungkan terhadap komitmen organisasi, dan semakin kuat rasa budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota, maka semakin kuat pula rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh mereka semua (Nurrahma & Widawati, 2019).

Nongo & Ikyanyon (2012) mengumpulkan 134 responden dari 18 UKM di wilayah metropolitan Makurdi menggunakan hasil survei budaya organisasi berjudul "Pengaruh budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi." Mereka menjelaskan bahwa temuan mereka menunjukkan bahwa koherensi dan misi tidak dapat dikorelasikan dengan komitmen, tetapi komitmen tersebut memiliki dampak positif pada keterlibatan dan kapasitas adaptif. Studi "The Influx of Organizational Culture in Performance Management Practices in Secondary Schools in Akwa Ibom State, Nigeria" oleh Efanga & Ifejiagwa (2014), sebaliknya, mengumpulkan 137 mata pelajaran dari semua guru dan dipilih secara acak. Menurut penelitian, organisasi yang memiliki budaya yang kuat mampu meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut.

Seiring dengan budaya organisasi, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Wahyudi & Salam (2020) latar belakang, individu, dan organisasi semuanya berdampak pada seberapa besar komitmen anggota terhadap suatu organisasi. Motivasi anggota untuk berorganisasi merupakan komponen organisasi (Wahyudi & Salam, 2020).

Motivasi yang dimiliki setiap karyawan terhadap organisasi tidak dapat dipisahkan dari persoalan komitmen organisasi. Rajagukguk (2016)

memberikan penjelasan tentang motivasi yaitu kunci yang dapat mengarahkan tingkah laku setiap anggota dalam rangka memenuhi tuntutan dan meningkatkan kesenangan dalam suatu organisasi. Perilaku yang dimaksud adalah bahwa anggota melakukan tanggung jawab mereka secara penuh dan sejalan dengan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, orang harus memiliki motivasi tinggi dan berdedikasi pada organisasi (Purwati, 2018).

Setiap anggota melakukan tugas di dalam organisasi sesuai dengan tujuan dan hasil organisasi, maka seharusnya individu dapat didorong dan termotivasi secara signifikan. Syafitri & Armida (2019) menemukan bahwa anggota dapat termotivasi, menyebabkan mereka mematuhi semua peraturan organisasi dan berpartisipasi dalam semua tugas yang melayani tujuan organisasi. mereka juga menemukan bahwa kelompok tersebut tidak mengabaikan tugas apa pun yang dilakukan oleh organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi dari seluruh anggota terlihat dalam aktivitas yang mereka lakukan untuk menjalankan tugas dan dalam situasi lain (Syafitri & Armida, 2019).

Dari uraian penjelasan di atas, bahwa motivasi setiap anggota dapat membantu mereka mencapai tujuan pribadinya. Dalam penelitian berjudul “Hubungan Motivasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota Putih *Outbound Provider*” yang dilakukan Purwati (2018), ia mengamati 42 responden dan berkesimpulan bahwasanya terdapat korelasi yang kuat antara motivasi dengan komitmen berorganisasi. Syafitri & Armida (2019) meneliti 90 partisipan dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Organisasi dan Kohesi Kelompok terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Aktivist Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)”. Komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh penelitian yang meneliti hubungan antara motivasi organisasi dan kohesi kelompok.

Topik yang sama juga diangkat dalam penelitian sebelumnya oleh Sari (2019) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Dewan Mahasiswa Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Islam Indonesia”. Namun, metode pengumpulan

data dan penambahan variabel independen tambahan inilah yang membedakan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memastikan populasi penelitian memenuhi persyaratan, kuesioner berbasis kertas dibagikan langsung kepada anggota BEM selama prosedur pengumpulan data. Adapun variabel independen baru atau tambahan yang dimaksudkan adalah motivasi berorganisasi.

Berdasarkan pembahasan masalah diatas maka dalam penelitian ini akan dilakukan pembuktian apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang di atas, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada penyebaran pengetahuan dan pertumbuhan pemahaman di bidang psikologi, khususnya di bidang psikologi organisasi dan industri, sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian masa depan dan menambah literasi pengetahuan

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini membantu anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung untuk memahami nilai budaya organisasi yang efektif dan

motivasi organisasi yang baik dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat terhadap tujuan organisasi yang dituju.

BAB II.

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Berorganisasi

1. Pengertian Komitmen Berorganisasi

Sopiah (2008) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah tingkat kepercayaan karyawan dalam menerima tujuan organisasi dan kemauan untuk terus bekerja untuk dan bersama organisasi. Komitmen organisasi, seperti yang ditemukan oleh Mathis dan Jackson (2011) adalah sejauh mana seorang karyawan atau anggota organisasi percaya dan menerima tujuan ataupun keinginan untuk tetap bersama organisasi. Robbis (Imanni & Wijaksono, 2014) komitmen organisasi mengacu pada tingkat dukungan anggota terhadap organisasi tertentu dan tujuannya serta niat mereka untuk terus berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

Jawel & Siegal (1990) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi yaitu salah satu yang dapat dipertimbangkan dan dimiliki individu ketika melakukan tugas tertentu didalam organisasi yang mereka ikuti. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) menjelaskan komitmen organisasi merupakan manifestasi dari identifikasi anggota terhadap, loyalitas, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen ini melibatkan tiga sikap: identifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas organisasi, dan kesetiaan pada organisasi. Perspektif berbeda ditawarkan oleh Mitchel (Suwardi & Utomo, 2011) bahwa komitmen organisasi sebagai orientasi nilai terhadap pekerjaan yang menunjukkan pemikiran yang sangat individual tentang pekerjaannya karena pekerjaan memberikan kebahagiaan hidup dan mengangkat individu anggota didalam organisasi. Meyer & Allen (1990) menjelaskan bahwa komitmen pada organisasi merupakan dari bagian keadaan pikiran dimana seseorang memiliki perasaan dan keyakinan tentang hubungan antara anggota dan organisasi dan membuat keputusan untuk

melanjutkan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan aspirasi, kebutuhan, dan kewajiban.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tentang komitmen berorganisasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi mengacu pada hubungan antara anggota organisasi dan bagaimana anggota menerima tujuan dan semua aspek lain dari organisasi sebelum menunjukkan keterlibatan, loyalitas, atau mempertahankannya, antara lain yang dapat mendukung kesuksesan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Berorganisasi

Wahyudi & Salam (2020), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen didalam organisasi :

a. Faktor Latar Belakang

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap dan perilaku yang unik pada setiap individu, dan hal ini dapat dipengaruhi oleh masa lalu, seperti:

1) Keluarga

Sikap dan perilaku yang terjadi pada setiap anggota keluarga yaitu pada bapak, ibu atau anak merupakan salah satu cermin yang dapat memberikan kualitas didalam keluarga dengan cara mereka komunikasi secara baik dan kualitas pada pendidikan kedua orang tua. Bagaimana cara orang tua memberi contoh berbicara yang baik. Keluarga juga mengajarkan adanya kejujuran, perilaku menjaga hak-hak yang dimiliki orang lain. Pembelajaran yang dapat dipetik dari lingkungan keluarga, seperti selalu bersikap ramah kepada orang lain, selalu menunjukkan rasa hormat kepada semua orang, tindakan yang dilarang (menimbulkan masalah atau merugikan orang lain), dan melindungi diri dari orang lain. Banyak sekali pengaruh dalam proses tersebut.

2) Pendidikan

Permasalahan yang terjadi pada zaman ini tidak hanya dilihat dari latar belakangnya saja. Kita tahu bahwa pendidikan merupakan

salah satu yang dapat meningkatkan adanya pengetahuan, keahlian dan kesiapan mental yang dimiliki oleh setiap individu. Namun sekarang ini tidak semua lembaga melihat adanya pendidikan dapat meningkatkan adanya sikap komitmen tersebut. Dari hal tersebut dapat diambil hanya sedikit saja untuk berorientasi adanya masa depan.

3) Lingkungan

Sikap komitmen yang dimiliki oleh setiap individu tidak terlepas pada situasi yang ada di lingkungan. Bagaimana situasi lingkungan mempengaruhi keberadaan nilai-nilai sehingga setiap individu mengetahui cara-cara untuk menjaga cara berbicara dan selalu menghormati orang lain. Bagaimana keadaan di lingkungan sekolah saat Anda masih duduk di bangku SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi dapat mengajarkan Anda nilai-nilai etika yang dapat menanamkan dalam diri Anda semangat kerja profesional dengan mengutamakan integritas. Lingkungan masyarakat juga sebaliknya, bagaimana setiap masyarakat mengajarkan nilai-nilai yang paling tidak dapat digunakan dalam lingkungan sosial, agar setiap orang atau individu dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya dan membangun komunikasi yang baik.

Faktor latar belakang yang dipengaruhi pada lingkungan ini dapat berperan adanya wadah belajar, sekaligus juga untuk dipraktikkan, dan didengar di area sekitar. Tidak terkecuali lingkungan organisasi, seberapa besar individu merasa organisasi peduli pada situasi sehingga menyebabkan individu untuk berperilaku baik terhadap sesamanya, terhadap pimpinan maupun terhadap organisasi yang diawasi itu sendiri.

b. Faktor Individu

Setiap individu memiliki karakter berbeda-beda, oleh karena itu besar atau kecil perilaku komitmen yang dimiliki setiap individu dapat dipengaruhi oleh kepribadiannya sendiri. Setiap individu yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai tentu saja komitmen yang dimiliki tidak

maksimal. Namun sebaliknya jika individu memiliki adanya kepribadian yang sifatnya optimis maka individu itu akan melahirkan suatu komitmen yang baik sesuai dengan keinginannya. Dari hal ini faktor individu dapat dipengaruhi adanya beberapa unsur, diantaranya :

1) Kemauan (Tekad)

Terbentuknya komitmen yang dapat dimiliki oleh setiap anggota dapat diperoleh oleh derajat niat, keinginan dan kesadaran seseorang dalam organisasi, yaitu salah satu kepentingan atau keinginan dari setiap individu. Ketertarikan adanya pembentukan diri ini menjadikan modal yang dimiliki setiap individu dan hal yang sangat penting untuk digunakan didalam organisasi diantaranya yaitu selalu belajar, berlatih terhadap penguatan sikap, menjadi seseorang yang sering memaafkan, jujur, dan selalu konsisten. Semua ini yang harus dilakukan didalam organisasi agar menjadi sebuah wadah latihan, kemampuan dan wadah ujian bagi setiap individu didalam organisasi.

2) Daya Tanggap

Daya tanggap adalah salah satu pertanyaan yang harus ditanyakan oleh setiap individu pada diri mereka sendiri mengenai kekuatan mereka dalam penerimaan, proses pembelajaran, pengujian, dll. Apa yang harus dilakukan setiap orang agar siap menanggapi pelajaran hidup yang datang dari keluarga, sekolah, dan kehidupan di sekitar mereka? Kekuatan pikiran dan hati ini mengatur bagaimana anggota menjalankan usahanya di dalam organisasi, dan ini tidak mudah. Karena ini semua tentang kasih karunia Allah yang diberikan. Dengan demikian, kecerdasan spiritual dan emosional yang dimiliki setiap individu memberikan sarana tanggap terhadap individualitas yang harus diwujudkan sebagai bagian dari komitmen organisasi.

c. Faktor Organisasi

Rasa komitmen yang dimiliki seorang anggota didalam organisasi akan sangat berbeda jika organisasi yang diikuti tersebut melibatkan dirinya. Hal ini salah satu yang harus disadari dan dipatuhi setiap individu jika ingin tetap menjadi anggota organisasi. Karakteristik dasar yang sering dilaksanakan didalam organisasi yaitu perilaku memaksa. Artinya bahwa setiap anggota harus mentaati semua aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi, bukan hanya usaha adanya kebijakan organisasi yang disukai oleh setiap anggota. Hal ini adanya faktor organisasi setiap anggota harus mempunyai beberapa kategori yang dilakukan, diantaranya :

1) Motivasi

Motivasi adalah dorongan. Dorongan ini dimaksudkan sebagai rangkaian upaya yang harus dilakukan untuk membangkitkan semangat kerja para anggota organisasi. Charles Carrdine (Wahyui & Salam, 2020) memungkapkan bahwa motivasi merupakan *“The definition root of the word motivation is derived from the latin word mover, which can be interpreted as getting energize, awakened, or pumped up”*

Marylene Gagne (Wahyu & Salam, 2020) mengungkapkan bahwa *“Work motivation is a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration”*

Albert J. Mills, Jean C. Helm Mills, John Bratton, dan Carolyn Forshaw di dalam buku yang diterbitkan Wahyu & Salam (2020). *“Motivatori refers to the individual’s effort to produce maximal work results over time in accordance with the wishes of the organization”*

Maka dari itu semua komitmen individu harus dirangsang, baik secara finansial maupun non-finansial. Untuk meningkatkan rasa komitmen anggota organisasi terhadap pelaksanaan tugasnya, maka organisasi harus menerapkan berbagai cara untuk membangkitkan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap anggota. Motif dalam

pengertian yang kompleks dan menyeluruh ini dapat berupa dukungan moral, politik, material, sosial, sistemik, teknis dan manajerial secara rinci.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam organisasi disebut penguasa, penguasa ini memiliki adanya kekuatan yang lebih banyak dibandingkan pada anggotanya. Luasnya wewenang yang dimiliki oleh setiap pemimpin ini membuat para anggota selalu berada dibawah perintah. Didalam organisasi ini kekuatan pemimpin dapat memberikan adanya kekuatan yang berbetuk komunikasi. Kata-kata yang diucapkan pemimpin harus mampu menggugah anggota untuk bekerja dengan semangat, selalu optimis, memiliki harapan dan juga memiliki tujuan yang baik.

Kata-kata dari setiap pemimpin ini harus mengingatkan dan memotivasi setiap anggota tidak hanya tentang hal-hal baik yang dapat dilakukan dalam organisasi, tetapi juga tentang hal-hal buruk yang selalu terjadi ketika ingkar janji dibuat dalam organisasi.

Pimpinan merupakan salah satu orang yang selalu berinteraksi secara langsung dengan seluruh anggota yang bergabung didalam organisasi, pemimpin mengetahui siapa anggotanya, harapan apa yang dicapai sesuai dengan target seorang anggota, tujuan sesuai yang diinginkan oleh setiap anggota, cita-cita apa yang diinginkan setiap anggota, kesulitan apa yang selalu dialami oleh anggota, bagaimana komitmen yang dilaksanakan oleh setiap anggota, bagaimana motivasi, loyalitas, dan cara kerja yang dilaksanakan oleh setiap anggota, semua ini pemimpin mengetahui tentang anggotanya.

Ruang kepemimpinan yang dilaksanakan didalam organisasi harus berada di tengah-tengah seluruh anggota. Tujuannya agar bisa mengawasi seluruh anggota dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan yang dilakukan pemimpin bukan hanya sekedar melihat kinerja, menilai dan menghargai. Namun jauh dari itu, para pemimpin harus

mampu menerjemahkan upaya-upaya terkait yang harus dilaksanakan dengan tujuan para pemimpin di dalam organisasi.

Setiap anggota menyadari bahwa pemimpin merupakan salah satu orang yang selalu memiliki kehendak untuk dapat menaikkan jabatan atau menghentikan jabatan didalam organisasi sewaktu-waktu. Oleh karenanya pemimpin harus menjadi sebuah sumber perhatian bagi setiap anggota dalam hal segalanya, diantaranya pemimpin sebagai inspirasi, pemimpin sebagai motivasi dan pemimpin sebagai pembawa perubahan.

3) Budaya Organisasi

Komitmen yang diterapkan di setiap organisasi tidak terlepas pada kebiasannya yang sudah berlaku ataupun yang sudah dilakukan di tengah-tengah organisasi. Lingkungan didalam organisasi terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya lingkungan koruptif, lingkungan kolusi, lingkungan kompetitif. Lingkungan koruptif salah satunya perilaku yang sering terjadi yaitu sulit sulit membagi untuk kita dalam melawan arus, mempunyai pilihan hanya satu pilihan yaitu hanya mengundurkan diri. Lingkungan kolusi yang terjadi didalam organisasi yaitu mempunyai kesulitan ketika bergabung didalam organisasi, mempunyai pilihan untuk menerima suatu takdiran. Lingkungan kompetitif yang sering terjadi didalam organisasi salah satunya yaitu sulit beradaptasi ketika bergabung didalam organisasi, mempunyai suatu pilihan untuk berjuang atau mundur.

Joan Keyaton di dalam buku yang diterbitkan Wahyu & Salam (2020) mengungkapkan bahwa, “Budaya organisasi adalah kumpulan artefak, nilai, dan asumsi yang muncul dari interaksi di setiap anggota organisasi.” Sebuah budaya organisasi menjadi kerangka kerja komunikasi yang dievaluasi dan dijalankan untuk menciptakan sebuah kolektif dan setiap individu yang berkelanjutan.

O'Reilly & Chatman (Wahyu & Salam, 2020) mengungkapkan bahwa kultur organisasi merupakan pola dasar asumsi pada suatu kelompok yang telah menemukan atau mengembangkan suatu pembelajaran dalam mengatasi suatu permasalahan yang terjadi pada adaptasi di lingkungan luar maupun integrasi yang terjadi di dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat dipahami yaitu budaya organisasi merupakan salah satu nilai yang terjadi pada kehidupan sosial maupun di organisasi yang bisa diterima secara alami, kemudian nilai tersebut melekat pada sikap di setiap individu dan perilaku didalam pekerjaan atau tanggung jawab didalam organisasi.

Muis (2018), menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi adanya komitmen berorganisasi sebagai berikut :

a. Kepercayaan

Kepercayaan ini menumbuhkan rasa bangga terhadap anggota berkat menjalankan bagian dari organisasi tersebut. Anggota organisasi memiliki rasa kepercayaan bahwa organisasi mampu menampung segala ide dan kontribusi yang ditawarkan serta dapat mendukung terwujudnya hal tersebut dengan fasilitas dan sarana yang dibutuhkan. Kepercayaan terhadap lembaga organisasi mendorong anggota menerima dan mempertahankan komitmen pada visi, misi dan tujuan organisasi tersebut.

b. Kemauan

Kemauan merujuk pada motivasi internal anggota organisasi. Tingginya komitmen organisasi bisa diketahui dari kemauan disaat menjalankan tugas organisasi dengan disiplin. Kemauan anggota bisa meningkat jika anggota mempunyai tanggung jawab atas lembaga organisai. Hal ini juga memberikan rasa memiliki rasa terhadap lembaga organisasi. Dengan begitu, anggota organisasi merasa perlu untuk memberikan kontribusi sebaik-baiknya dalam mensukseskan tujuan

organisasi tersebut baik untuk pengembangan diri anggota maupun kemajuan lembaga organisasi tersebut.

c. Kebanggaan

Kebanggaan mendorong anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat dalam mempertahankan keanggotaan, menjalankan tugas dan berusaha mensukseskan tujuan organisasi. Anggota memiliki kebanggaan berkat dirinya menjadi salah satu bagian dari lembaga organisasi. Hal ini diperoleh berkat beberapa alasan tertentu seperti : lembaga organisasi memiliki citra yang baik sehingga akan menimbulkan citra meingkat pula terhadap anggota didalam organisasi, lembaga organisassi percaya bahwa organisasi dapat berkembang setiap masanya.

d. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan aspek penting dari komitmen organisasi. Kesetiaan ini dibangun berkat aspek lain seperti rasa percaya, bangga, dan kemauan keras. Anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap ketekunan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Mowdayet (Boon & Arummugam, 2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

a. Kepribadian

Faktor pada kepribadiani ini meliputi: usia, lama tinggal di organisasi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan banyak faktor pribadi lainnya. Secara umum, usia dan lamanya waktu dalam suatu organisasi memiliki hubungan yang sangat positif dengan komitmen organisasi, namun hubungan ini tidak terlalu konsisten. Wanita cenderung lebih terlibat secara organisasi daripada pria. Beberapa sifat pribadi lainnya telah ditemukan terkait dengan komitmen organisasi, seperti motivasi berprestasi dan kompetensi.

b. Karakteristik pekerjaan dan peran

Karakteristik pekerjaan dan peran tersebut meliputi kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, konflik peran, dan ambiguitas peran. Semakin banyak peluang yang Anda miliki di tempat kerja, semakin banyak pengalaman yang Anda peroleh, yang pada akhirnya diterjemahkan ke dalam komitmen pribadi Anda terhadap organisasi. Di sisi lain, konflik peran menunjukkan korelasi negatif dengan komitmen organisasi dan ambiguitas peran.

c. Karakteristik struktur organisasi

Karakteristik struktur organisasi ini meliputi ukuran organisasi, keseragaman, rentang kendali, dan sentralisasi wewenang.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja ini meliputi ketergantungan pada organisasi, ketertarikan pribadi pada organisasi, sikap positif terhadap organisasi, dan hubungan sosial pribadi dalam perusahaan. Semakin besar jumlah dari semua faktor ini, semakin besar komitmen individu terhadap organisasi.

e. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi ini menentukan sejauh mana anggota memandang organisasi sebagai pemberi dorongan, penghargaan, penghargaan atas kontribusi anggota, dan penghargaan terhadap individu yang bertanggung jawab.

Faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa terdapat faktor latar belakang, faktor individu, dan faktor organisasi, Dimana faktor latar belakang meliputi keluarga, pendidikan, dan lingkungan. Faktor individu meliputi kemauan (tekad) dan daya tanggap. Faktor organisasi mencakup motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

3. Aspek-aspek Komitmen Berorganisasi

Meyer dan Allen (1990), ada tiga aspek komitmen anggota terhadap organisasi, antara lain:

a. Komitmen efektif

Komitmen yang efektif terkait dengan keterlibatan emosional anggota, identifikasi anggota dengan organisasi, dan keterlibatan anggota

dengan organisasi. Anggota dengan komitmen emosional yang kuat bersedia untuk terus memikul tanggung jawab dalam organisasi karena tujuan dan nilai-nilai yang dibangun dan diimplementasikan oleh organisasi.

b. Komitmen kontinuitas

Komitmen kontinuitas adalah komitmen yang menunjukkan pertimbangan atas hilangnya anggota sehubungan dengan keinginan mereka untuk tetap atau meninggalkan organisasi dimana mereka berafiliasi. Sebagian besar anggota yang bekerja dengan komitmen bertahan lama dengan organisasi karena pengalaman dibutuhkan. Banyak orang takut mengambil risiko ketika mereka kehilangan pekerjaan di suatu organisasi.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan bahwa anggota harus terus bekerja atau memikul tanggung jawab dalam suatu organisasi. Anggota dengan komitmen normatif merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi dan bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan dan manfaat yang diinginkan oleh organisasi.

Steers (1985) menjelaskan bahwa ada tiga segi komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi, antara lain:

a. Aspek Identifikasi

Organisasi dapat melakukannya dengan mengintegrasikan kebutuhan dan keinginan anggotanya ke dalam tujuan organisasi. Anggota dapat diharapkan untuk secara sukarela memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Karena anggota dapat mempercayai bahwa tujuan organisasi saat ini akan menuntun mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Aspek Keterlibatan

Aspek keterlibatan artinya anggota dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa hasil akhirnya diputuskan secara bersamaan.. Hal

menjadikan setiap anggota ingin berkontribusi secara baik dengan pimpinan maupun sesama anggota organisasi.

c. Aspek Loyalitas Anggota

Loyalitas mengacu pada keinginan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan suatu organisasi ketika ia merasa perlu untuk mengorbankan bahkan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Kanter (Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa ada tiga aspek komitmen yang dimiliki oleh anggota di organisasi, diantaranya :

- a. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang terkait dengan dedikasi anggota untuk mempertahankan kehidupan organisasi dan menghasilkan bakat yang bersedia berkorban dan berinvestasi dalam organisasi.
- b. Komitmen terpadu adalah kewajiban yang dimiliki anggota organisasi sebagai akibat dari hubungan sosial mereka dengan anggota organisasi lainnya. Hal ini terjadi karena anggota percaya bahwa standar yang ditetapkan oleh organisasi adalah standar yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkendali adalah ketika anggota mematuhi norma-norma organisasi yang mengatur perilaku yang mengarah pada keinginan mereka sendiri. Standar organisasi telah sesuai dan berkontribusi pada perilaku yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan tiga aspek: komitmen efektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Hal tersebut dikarenakan peneliti memandang jika tiga aspek tersebut dapat digunakan pada penelitian ini yaitu komitmen terhadap anggota didalam organisasinya.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbians (2003) menjelaskan bawah budaya organisasi adalah sebagai sistem makna yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan suatu organisasi satu dengan organisasi yang lain, sistem makna yang membedakan

adalah kumpulan metrik dan nilai kunci organisasi . Kotter dan Heskett (Djamaludin, 2003) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, keyakinan, nilai, dan persepsi yang dipegang oleh semua anggota organisasi yang membentuk dan memengaruhi sikap dan perilaku tersebut.

Ali dan Patnaik (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan hal-hal yang mencakup seperti pemanfaatan kemampuan, pertumbuhan dan inovasi, perilaku membantu, stres rendah, hubungan individu, harga diri individu, target pencapaian, birokrasi, dan pemahaman bersama tentang bagaimana orang berperilaku dan bagaimana sesuatu dilakukan dalam suatu organisasi. Soedjono (2005) mengungkapkan pendapat terhadap budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai yang dianut dan digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Tang, Kim, dan O' Donald (2000) mengungkapkan bahwa budaya organisasi salah satu nilai dasar, prinsip panduan, dan cara berpikir yang dimiliki oleh setiap anggota didalam organisasi. Zeitz, Johanneson, & Ritchie (1997) menjelaskan budaya organisasi sebagai salah satu hal yang dapat ditemukan ketika praktik dalam suatu organisasi sangat mendukung adanya nilai-nilai kualitas dalam semua proses organisasi.

Kreitner dan Kinicki (1995) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat keberadaan seluruh anggota organisasi. Perekat sosial ini diperlukan untuk menciptakan kekuatan organisasi dengan mengekspresikan sifat atau kepribadian individu yang berbeda dari orang ke orang. Miller (1987) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dapat digunakan secara berarti oleh semua anggota organisasi dan yang membedakan organisasi itu dari dirinya sendiri dan organisasi lain.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas mengenai budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, nilai, keyakinan dan persepsi yang dimiliki oleh setiap

anggota organisasi serta membentuk dan mempengaruhi perilaku setiap anggota didalam organisasi.

2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Zeitz, Johanneson, dan Ritchie (1997) mengungkapkan ada 5 aspek tentang budaya organisasi, diantaranya :

a. *Job Challenge*

Aspek pertama ini menjelaskan bahwa keragaman dan kompleksitas dalam memikul tanggung jawab dalam suatu pekerjaan atau tugas. Semua organisasi memiliki keragaman dalam pelaksanaan tugas bagi anggota dalam organisasi tersebut. Keberagaman dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu terjadinya jabatan dan divisi terkait pekerjaan. Anggota organisasi harus mengakui keberadaan pekerjaan tersebut, dan meskipun demikian, terlepas dari berbagai pandangan yang mereka miliki, mereka menantang pekerjaan mereka atau merasakan kegembiraan atau ketidaksukaan terhadap pekerjaan mereka.

b. *Communication*

Aspek ini menggambarkan komunikasi yang terjadi di setiap organisasi. Komunikasi ini yaitu hal yang paling untuk alat yang digunakan didalam organisasi. Karena dapat membantu kematangan yang terjadi pada semua fungsi yang ada dalam suatu organisasi. Komunikasi paling baik dan efektif memungkinkan sumber daya manusia yang dimanfaatkan untuk berjalannya sesuai dengan tujuan organisasi, demikian pula komunikasi antara anggota dengan pimpinan dan anggota dengan anggota.

c. *Trust*

Aspek pada bagian ketiga ini menggambarkan rasa percaya yang dimiliki setiap anggota terhadap organisasi. Amanah ini harus dimiliki oleh semua pimpinan dan anggota. Kepercayaan ini dapat membantu ketika kita dapat berdiskusi dengan bebas satu sama lain dalam suatu organisasi, memupuk lingkungan hubungan yang terbuka secara luas.

d. *Innovation*

Aspek keempat yaitu salah satu di mana anggota dapat berpikir kreatif, menemukan pemikiran baru yang bisa digunakan untuk menyelesaikan masalah didalam organisasi, menghasilkan ide-ide baru dalam organisasi, dan memberikan berbagai perbaikan berdasarkan tujuan dalam organisasi.

e. *Social Cohesion*

Aspek kelima menggambarkan hubungan yang terjadi ketika timbal balik antara masing-masing anggota yang ada didalam keorganisasian. Hubungan tersebut merupakan adanya kebersamaan yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi.

Miller (1987) mengidentifikasi delapan aspek budaya organisasi, diantaranya :

a. Asas tujuan

Prinsip tujuan adalah seberapa baik anggota memahami tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Contoh: Anggota mengetahui tujuan organisasi.

b. Asas konsensus

Prinsip konsensus adalah seberapa besar suatu organisasi memberikan kesempatan kepada para anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Contoh: Anggota memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

c. Asas keunggulan

Asas keunggulan adalah bagaimana kelompok organisasi ini mengedepankan sikap selalu berusaha dengan baik. Contoh: Sebuah organisasi memotivasi karyawannya untuk memajukan organisasi.

d. Kesatuan

Kesatuan adalah kesatuan dan rasa memiliki para anggota suatu organisasi. Contoh: Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi.

e. Prestasi

Prestasi adalah sikap suatu organisasi terhadap prestasi anggotanya. Contoh: Organisasi menghargai kinerja setiap anggota.

f. Empirik

Empirik adalah sejauh mana organisasi ini menggunakan bukti empiris untuk membuat keputusan. Contoh: Saat menggunakan bukti dengan benar untuk membuat keputusan organisasi.

g. Keakraban

Kondisi interaksi sosial antar anggota organisasi di dalam organisasi ini. Contoh: Suatu organisasi memiliki hubungan kekerabatan antar sesama anggota.

h. Integritas

Integritas adalah anggota organisasi yang mempunyai adanya kinerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai tujuan di keorganisasian. Misalnya: Anggota memenuhi kewajibannya sesuai dengan komitmennya untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2012) mengungkapkan bahwa aspek budaya organisasi ini terbagi menjadi tujuh bagian, diantaranya:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Setiap anggota harus lebih inovatif dan tahu kapan harus bisa mengetahui adanya pengambilan risiko di dalam keorganisasian.

b. Perhatian terhadap detail

Setiap anggota memiliki ekspektasi pribadi akan akurasi, analisis masalah, dan perhatian terhadap detail.

c. Orientasi pada hasil

Sejauh mana tingkat manajemen harus fokus pada hasil teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

d. Orientasi orang

Seberapa keputusan yang dimiliki oleh manajemen untuk mempertimbangkan adanya efek hasil yang didapatkan oleh setiap anggota dalam berorganisasi.

e. Orientasi tim

Orientasi tim ini mengacu pada sejauh mana tanggung jawab kinerja dibingkai oleh tim daripada individu.

f. Agresivitas

Agresi ini mengacu pada seberapa agresif dan kompetitif seseorang dibandingkan dengan orang-orang yang bergaul dengannya.

g. Stabilitas

Stabilitas ini menggambarkan fakta bahwa kegiatan organisasi menekankan status quo dalam suatu organisasi.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek pada budaya organisasi ini meliputi *job challenge, communication, trust, innovation, dan social cohesioan*.

C. Motivasi Berorganisasi

1. Pengertian Motivasi Berorganisasi

Wexley & Yukl (1984) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada anggota didalam organisasi. Motivasi juga dapat dinyatakan sebagai emosi individu yang mempengaruhi perilaku dan kemauan untuk bertindak (Siswanto, 2005). Riyai (2005) menjelaskan bahwa motivasi diartikan sebagai sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi anggota untuk mencapai sesuai dengan tujuan.

Ryan & Deci (2000) menjelaskan bahwa pengertian motivasi yaitu dorongan yang dimiliki oleh individu atau keinginan yang harus dilakukan dengan sesuatu yang didasari oleh sikap dan tujuan sesuai dengan pencapaiannya. Keinginan atau dorongan yang dimiliki oleh setiap individu ini dapat mempengaruhi adanya motivasi yang dimiliki dalam dirinya tetapi juga motivasi seseorang tidak menentukan seberapa besar dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuai dengan keinginannya, karena motivasi dapat muncul dari setiap manusia maupun dari lingkungannya. Menurut teori yang ditemukan oleh Herzberg (Pinder, 1998) mengkategorikan bahwa motivasi terbagi menjadi dua kategori yaitu motivasi internal dan motivasi

ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar individu, sedangkan motivasi intrinsik berasal dari dalam diri orang tersebut.

Robbins (1990) menjelaskan bahwa organisasi merupakan entitas yang sering dilakukan di lingkungan sosial yang dapat terkondisi dengan sadar dengan ikatan secara relatif yang dapat diidentifikasi, yang memiliki fungsi mendasar pada keanggotaan didalam organisasi yang mempunyai sifat berkelanjutan, untuk mencapai suatu tujuan umum ataupun tujuan bersama didalam organisasi.

McCormick (Utamie, 2009) mengatakan bahwa motivasi berorganisasi merupakan suatu kondisi yang dapat membangkitkan, memelihara adanya perilaku dan mengarahkan terjadinya hubungan antara lingkungan didalam organisasi. Sementara Stanford (Utamie, 2019) mengartikan bahwa motivasi berorganisasi sebagai salah satu kondisi yang dapat digerakan oleh manusia sesuai dengan arah tujuan didalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi berorganisasi merupakan salah satu rasa perasaan dan energi yang dapat disebabkan dari dalam maupun dari luar serta bisa mengakibatkan adanya kebangkitan setiap anggota dan adanya pergerakan sebuah proses perilaku setiap anggota yang dapat mengarah adanya tujuan sesuai tercapainya setiap anggota atau individu ketika berorganisasi dengan memberikan adanya sebuah upaya dan keinginan yang dimiliki oleh setiap individu untuk memuaskan adanya kebutuhan fisiologis dan psikologis.

3. Aspek-Aspek Motivasi

Ryan & Deci (2000) mengungkapkan bahwa adanya aspek motivasi ini dibagi menjadi dua bagian meliputi :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ini menjelaskan bahwa tujuan untuk memenuhi adanya kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu untuk merasakan rasa puas sesuai dengan yang diinginkan. Motivasi intrinsik ini disebabkan dari dalam dirinya tanpa adanya paksaan.

Motivasi ini dipengaruhi oleh perkembangan adanya kognitif, fisik, maupun sosial sesuai dengan yang diinginkan didalam setiap individu untuk mengembangkan adanya kemampuan dan pengetahuan

b. Motivasi Ektrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif atau keinginan eksternal yang dapat memicu perilaku yang disebabkan oleh faktor lingkungan.

Djamarah (2002) mengungkapkan bahwa aspek motivasi terbagi menjadi dua bagian, diantaranya :

a. Intrinsik

Aspek intrinsik adalah salah satu motif yang aktif atau berfungsi, motif untuk melakukan sesuatu sudah ada dalam diri setiap individu, seperti halnya kebutuhan, keinginan dan minat individu, sehingga eksternal individu tidak harus terinspirasi

b. Ekstrinsik

Aspek ekstrinsik adalah adanya motivasi yang aktif dan berfungsinya individu untuk melakukan sesuatu karena rangsangan dan pengaruh dari luar, seperti dorongan, keluarga, lingkungan, dan media.

Monks (1999) menjelaskan bahwa aspek motivasi ini terdiri dari 2 bagian, diantaranya :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah salah satu tindakan yang dilakukan individu dengan senang hati. Motivasi ini mencakup faktor-faktor seperti keingintahuan pribadi dan tingkat perbaikan diri yang tinggi.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang disebabkan pada perilaku setiap individu yang bersalah yang terjadi dari luar atau lingkungan. Perilaku yang dipicu secara eksternal disebabkan oleh dorongan atau paksaan. Misalnya saat melakukan aktivitas mencari imbalan.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan aspek-aspek pada motivasi berorganisasi ini meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

D. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting didalam organisasi. Soetopo (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kaitannya dengan keyakinan, praduga, nilai, norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan yang dimiliki oleh anggota untuk mempengaruhi bagaimana seorang anggota organisasi untuk bertindak atau mengambil keputusan, baik disadari maupun tidak disadari. Zeitz, Johanneson, dan Ritchie (1997) mengungkapkan bahwa budaya organisasi terbentuk adanya berbagai aspek yaitu *job challenge, communication, trust, innovation, dan social cohesion*.

Aspek pertama dari budaya organisasi adalah *job challenge*. Aspek ini menjelaskan bagaimana gambaran organisasi tentang pelaksanaan penugasan yang dilakukan oleh anggota di organisasi. Keberhasilan setiap organisasi dipengaruhi oleh kemampuannya untuk memberikan tugas yang tepat kepada setiap anggota didalam organisasi. Tugas secara tidak sengaja akan menimbulkan keterikatan emosional dan membangun rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya, apalagi jika sejalan dengan minat dan bakat yang dimiliki. Para anggota akan mengeluarkan materi atau *non-materi* untuk penyelesaian pekerjaan ketika tugas yang diberikan mampu masuk ke dalam diri mereka secara emosional. Hal ini mungkin terjadi secara naluriah atau sadar. Karena keterikatan dan pertimbangan mereka terhadap tugas yang diberikan untuk mendorong anggota tetap tinggal dan berdedikasi pada organisasi yang diikuti (Allen & Meyer, 1990).

Communication atau komunikasi adalah salah satu komponen yang paling penting pada budaya organisasi. Zeitz, Johanneson, dan Ritchie (1997) menjelaskan bahwa aspek ini menggambarkan seberapa baik komunikasi anggota didalam organisasi. Efisiensi komunikasi di dalam suatu organisasi adalah kunci keberhasilannya karena memastikan bahwa semua tingkat hierarki organisasi

memiliki pemahaman yang sama tentang informasi yang dikirim dan diterima. Selain itu, komunikasi penting untuk menciptakan budaya tempat kerja yang positif, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan efisiensi (Lubis, 2008). Valent (2009) juga mengungkapkan bahwa dengan adanya proses komunikasi akan memfasilitasi berkembangnya iklim organisasi yang menghargai kepercayaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan bersama, kejujuran, terciptanya komunikasi, kesediaan menerima komunikasi, dan komitmen untuk berprestasi tinggi (Darajat, 2012). Komunikasi yang efektif juga akan memberikan lingkungan yang mendukung bagi anggota untuk melakukan berbagai tugas dan membangkitkan minat mereka untuk mempertahankan anggota didalam organisasi.

Di dalam setiap organisasi itu perlu membangun adanya sebuah rasa kepercayaan. Aspek ketiga dari budaya organisasi ini juga berfungsi sebagai dasar bagaimana tugas didistribusikan menurut rinciannya. Dalam pengaturan organisasi, kepercayaan dapat dibangun melalui komunikasi terbuka. Anggota akan merasa termotivasi untuk memperbaiki kelompok dan masa depan ketika setiap anggota memiliki rasa percaya sesama anggota.

Organisasi akan mendapatkan kepercayaan anggota jika secara konsisten menunjukkan bahwa ia memiliki kepercayaan pada setiap anggota. Ketika anggota memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli akan kesuksesan dan masa depannya, memahami tanggung jawab mereka di dalamnya, dan bekerja keras untuk memenuhinya (Boe dalam Zahra & Mariatin, 2012). Sebagai hasilnya, anggota akan terinspirasi untuk berkomitmen pada organisasi yang diikutinya. Menurut penelitian Kramer dan Matthai (Zahra dan Mariatin, 2012) mengungkapkan bahwa kepercayaan organisasi merupakan indikator kunci dari komitmen organisasi.

Kemajuan adanya kondisi zaman dan teknologi sekarang ini mengakibatkan semua organisasi harus melakukan penyesuaian agar dapat bertahan dan terus dilakukan. Pada akhirnya, inovasi menjadi salah satu budaya yang harus dipraktikkan oleh semua organisasi. Hal ini sejalan dengan aspek terkait *innovation* yang disebutkan oleh Zeits, Johannesons, dan Ritchie (1997).

Aspek ini menjelaskan bagaimana organisasi mendorong anggota menjadi inovatif, memunculkan ide-ide segar, dan meningkatkan perbaikan terhadap organisasi. Organisasi akan menumbuhkan rasa penerimaan dan nilai di antara anggota, jika anggota tidak membatasi cara anggota berpikir dan bertindak untuk melakukan hal yang terbaik demi berjalannya organisasi yang diikutinya.

Social Cohesion yang sering dikenal sebagai kohesi sosial merupakan salah satu aspek terakhir dari budaya organisasi yang ditemukan oleh Zeitz, Johannesons, dan Ritchie (1997). Keterpaduan sosial adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain. Anggota dari suatu organisasi tidak dapat menyelesaikan tugas yang dijalankan ketika setiap anggota tidak dapat menjalin persahabatan dengan anggota kerja mereka dan tidak menciptakan kekompakan sosial sebagai akibat dari kekurangan ini. Kohesi sosial yang buruk akan menyebabkan diskriminasi di antara anggota dan memungkinkan memunculkan kinerja di bawah standar. Kinerja akan menurun karena lingkungan yang tidak menguntungkan ini, dan pada akhirnya, anggota tidak akan bertahan didalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi anggota untuk memiliki ikatan sosial yang kuat guna menciptakan suasana kerja yang ramah dan hubungan kerja yang produktif untuk kepentingan organisasi.

Pembagian kepentingan tugas didalam suatu organisasi sesuai dengan keyakinannya merupakan salah satu komunikasi yang efektif di antara semua komponen didalam organisasi, termasuk pemimpin, anggota, dan lainnya untuk membentuk adanya pondasi kepercayaan. Saling percaya akan mendorong anggota untuk berinovasi dan bekerjasama salah satu kunci untuk memajukan organisasi yang diikutinya. Selain itu, kohesivitas sosial yang tinggi dan lingkungan yang ramah bagi para anggotanya akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Elemen-elemen ini kemudian berinteraksi satu sama lain untuk menciptakan budaya organisasi. Organisasi dengan budaya yang menurut anggota dapat diterima akan memperkuat rasa yang dimiliki oleh anggota, mampu memberikan kenyamanan yang dibutuhkan anggotanya untuk bertahan hidup, dan melakukan hal-hal yang akan membantu kemajuan dan kesejahteraan organisasi.

Budaya organisasi merupakan penentu yang sangat signifikan dalam menumbuhkan komitmen dan meningkatkan kinerja (Rasid, Manaf, dan Quoquab (2013). Simmons (Arishanti, 2007) mengungkapkan budaya organisasi akan membantu pengembangan pemberdayaan anggota dan kepercayaan pada manajemen, yang keduanya terkait dengan kepuasan kerja yang tinggi dan tingkat komitmen organisasi. Tingkat komitmen anggota meningkat sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk memahami dan berusaha mencapai tujuan perusahaan berkat budaya organisasi yang kuat (Nongo & Ikyanyon, 2012).

Selanjutnya motivasi berorganisasi juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan komitmen didalam organisasi. Stanford (Utamie, 2019) menjelaskan bahwa motivasi berorganisasi merupakan salah satu kondisi yang dapat digerakan oleh manusia sesuai dengan arah tujuan didalam organisasi. Sejalan dengan yang ditemukan oleh Ryan & Deci (2000) bahwa motivasi berorganisasi memiliki aspek yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan salah satu aspek pertama dari motivasi berorganisasi. Aspek pertama pada motivasi intrinsik ini menjelaskan bahwa tujuan untuk memenuhi adanya kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu untuk merasakan rasa puas sesuai dengan yang diinginkan dan disebabkan dari dalam dirinya tanpa adanya paksaan (Ryan & Deci, 2000). Anggota yang termotivasi oleh faktor intrinsik mengakibatkan partisipasi dalam suatu tugas yang dilakukan menganggapnya menarik dan mendapatkan kepuasan langsung darinya. Dari hasil penelitian yang ditemukan oleh Sariningtyas dan Sulistiyani (2016) menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi pada intrinsik ini sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Aspek kedua pada motivasi berorganisasi yaitu motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik menggambarkan bahwa sumber motif keinginan eksternal yang dapat memicu perilaku yang disebabkan oleh faktor lingkungan (Ryan & Deci, 2000). Nawawi (2011) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri anggota sebagai individu berupa keadaan yang mengharuskannya menyelesaikan tugas seefektif mungkin. Porter dan Lawler (Gagne dan Deci, 2005) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik terjadinya

perantara antara tindakan dan beberapa konsekuensi yang memiliki hasil dunia nyata, seperti penghargaan, akibat dari konsekuensi motivasi ekstrinsik tersebut menimbulkan perilaku anggota didalam organisasi. Temuan penelitian Putri (2014) menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi pada ekstrinsik ini mendorong anggota untuk berkomitmen pada organisasi yang lebih besar. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yudha & Hasib (2015) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi pada aspek ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya adanya budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dalam membangun suatu komitmen didalam organisasi. Seberapa baik dan dapat diterima pada sebuah budaya organisasi dan motivasi berorganisasi yang dimiliki oleh setiap anggota untuk dapat mempengaruhi adanya komitmen yang dimiliki oleh anggota didalam organisasi. Hal inilah yang dapat mendasari adanya hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

E. Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara variabel yang telah dipaparkan diatas sehingga dapat merumuskan hipotesis diantaranya :

1. Terdapat hubungan budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Artinya semakin tinggi budaya organisasi anggota maka semakin tinggi pula komitmen anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi para anggota organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi anggota untuk berorganisasi, maka semakin tinggi pula komitmen anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi organisasi anggota, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.



BAB III.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Kata variabel berasal dari bahasa Inggris *variable* yang berarti faktor yang tetap atau berubah-ubah. Variabel penelitian merupakan suatu yang menjadi objek adanya pengamatan penelitian, sering juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti (Hermawan, 2019). Variabel penelitian dilaksanakan sebelum pengambilan data pada penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas yaitu variabel yang variasinya mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Sedangkan variabel tergantung merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel lain (Azwar, 2017).

1. Variabel Tergantung (Y) : Komitmen Berorganisasi
2. Variabel Bebas (X1) : Budaya Organisasi
3. Variabel Bebas (X2) : Motivasi Berorganisasi

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan/penelitian (Widjono, 2017). Definisi operasional ini terdiri dari variabel bebas dan variabel tergantung.

1. Komitmen Berorganisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang saling mempertahankan dan tetap melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban yang dimiliki oleh anggota berkaitan dengan keseluruhan organisasi yang diikuti.

Komitmen organisasi merupakan skor yang dihasilkan dari skor responden setelah menjawab dari berbagai pertanyaan pada skala komitmen organisasi atau *Organizational Commitment Scale* (OCS) (Allen & Meyer, 1990). Skala komitmen organisasi dihasilkan dari kumpulan adanya komitmen afeksi, komitmen kontinuitas, komitmen normatif yang dimiliki oleh setiap responden. Hasil tinggi dan rendahnya skor komitmen organisasi ini bisa dihasilkan ketika subjek setelah mengisi skala komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor total yang didapatkan akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu seperangkat asumsi, nilai, keyakinan dan persepsi yang dipunyai oleh setiap anggota dalam organisasi untuk membentuk dan mempengaruhi suatu sikap dan perilaku setiap anggota tersebut.

Budaya organisasi merupakan salah satu skor yang didapatkan dari responden setelah menjawab *Organizational Culture Scale* (OCS) (Zeitz, dkk, 1997) . *Organizational Culture Scale* mengungkapkan bahwa yang diterima pada responden terhadap *job challenge, communication, trust, innovation, dan social cohesion* yang dimiliki oleh setiap organisasi. Dari hasil yang diperoleh dari tinggi dan rendahnya subjek setelah mengisi skala budaya organisasi yang dikembangkan oleh Zeitz, Johannesson, dan Ritchie (1997). Maka dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi skor total yang didapatkan akan semakin tinggi pula budaya organisasi, begitu juga sebaliknya.

3. Motivasi Berorganisasi

Motivasi berorganisasi merupakan sebuah perasaan dan energi yang dapat disebabkan dari dalam diri maupun dari luar serta bisa mengakibatkan adanya kebangkitan setiap anggota dan adanya pergerakan sebuah proses perilaku setiap anggota yang dapat mengarah adanya tujuan sesuai dengan tercapainya setiap anggota atau individu ketika berorganisasi dengan memberikan adanya sebuah upaya dan keinginan yang dimiliki oleh setiap individu untuk memuaskan adanya kebutuhan fisiologis dan psikologis.

Motivasi organisasi ini mempunyai dua aspek diantaranya yaitu aspek motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dapat diukur dengan skala motivasi (Ryan & Deci 2000). Bahwa semakin tinggi skor total yang didapatkan akan semakin tinggi pula motivasi berorganisasi, begitu juga sebaliknya.

C. Populasi, Sampel, dan *Sampling*

1. Populasi

Populasi adalah cakupan yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kriteria tertentu yang sudah diterapkan oleh peneliti sebagai sesuatu yang diamati dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Harinaldi (2005) populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa dan mahasiswi yang tergabung di keanggotaan organisasi BEM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 549. Berikut rincian jumlah sampel mahasiswa dan mahasiswi yang tergabung di organisasi BEM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Tabel 1. Rincian Data Populasi Anggota BEM Di UNISSULA

No.	Universitas/Fakultas	Nama Organisasi	Jumlah Anggota
1.	Fakultas Psikologi	BEM	29
2.	Fakultas Hukum	BEM	41
3.	Fakultas Ekonomi	BEM	63
4.	Fakultas Teknik	BEM	50

5.	Fakultas Ilmu Keperawatan	BEM	53
6.	Fakultas Kedokteran Umum	BEM	25
7.	Fakultas Kedokteran Gigi	BEM	45
8.	Fakultas Agama Islam	BEM	33
9.	Fakultas Teknologi Industri	BEM	65
10.	Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	BEM	30
11.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	BEM	30
12.	Universitas Islam Sultan Agung Semarang	BEM PT	85
	Total		549

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan prosedur yang sudah ditentukan sehingga bisa digunakan untuk mewakili populasinya. Sampel yang diambil karena jumlah populasi yang terlalu besar sehingga sulit jika peneliti mempelajarinya semua yang dikeluarkan. (Hartati dan Nurdin, 2019). Sampel pada penelitian ini terdiri dari subjek mahasiswa dan mahasiswi yang tergabung didalam keanggotaan organisasi BEM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *cluster random sampling*. Teknik *cluster random sampling* digunakan untuk menentukan sampel apabila objek yang akan diteliti atau sumber datanya luas. Untuk dapat menentukan mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampel berdasarkan area populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa angket yang berisi skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala komitmen organisasi, skala budaya organisasi, dan skala motivasi organisasi. Adapun skala pengukuran pada penelitian ini yaitu :

1. Skala Komitmen Berorganisasi

Skala komitmen organisasi dapat diukur menggunakan *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990). Skala komitmen ini terdiri dari 16 aitem pertanyaan.

Skala komitmen organisasi dalam penelitian menggunakan skala yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Sari (2015). Skala komitmen berorganisasi ini memiliki 16 aitem pertanyaan yang didalamnya terdapat aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative continuance* dengan hasil koefisien reliabilitas α 0,769. Sehingga skala komitmen berorganisasi ini dapat digunakan pada penelitian ini, berikut merupakan *blueprint* skala komitmen berorganisasi :

Tabel 2. Blueprint Skala Komitmen Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Affective Commitment</i>	2	4	6
2.	<i>Continuance Commitment</i>	1	3	4
3.	<i>Normative Continuance</i>	2	4	6
	Total	5	11	16

Skala komitmen organisasi ini terdiri dari 16 aitem. Skala komitmen organisasi memiliki 4 alternatif pilihan jawaban yang tertera yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dalam skala penelitian ini bergerak dari nilai 4 sampai 1 dengan Sangat Sesuai = 4, Sesuai = 3, Tidak Sesuai = 2, Sangat Tidak Sesuai = 1 untuk aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Sedangkan, penilaian yang bergerak dari 1 sampai 4 dengan ketentuan Sangat Sesuai = 1, Sesuai = 2, Tidak Sesuai = 3, dan Sangat Tidak Sesuai = 4 untuk aitem yang bersifat *unfavourable*.

2. Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi ini dapat diukur menggunakan *Organization Culture Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Zeitz, Johannesson, dan Ritchie (1997). Skala budaya organisasi ini terdiri dari 33 aitem.

Skala budaya organisasi dalam penelitian menggunakan skala yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Sari (2015). Skala budaya organisasi ini memiliki 33 aitem pertanyaan yang didalamnya terdapat berbagai aspek diantaranya *job challenge*, *communication*, *trust*, *innovation*, dan *social cohesion* dengan hasil koefisien reliabilitas *alpha* 0,919. Sehingga skala budaya organisasi ini dapat digunakan pada penelitian ini, berikut merupakan *blueprint* skala budaya organisasi :

Tabel 3. Blueprint Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Job Challenge</i>	2	3	5
2.	<i>Communication</i>	4	3	7
3.	<i>Trust</i>	3	4	7
4.	<i>Innovation</i>	3	4	7
5.	<i>Social Cohesion</i>	4	3	7
	Total	16	17	33

Skala budaya organisasi berjumlah 33 aitem. Skala budaya organisasi ini memiliki 4 alternatif jawaban diantaranya Sangat Setuju (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dalam skala penelitian ini bergerak dari nilai 4 sampai 1 dengan Sangat Sesuai = 4, Sesuai = 3, Tidak Sesuai = 2, Sangat Tidak Sesuai = 1 untuk aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Sedangkan, penilaian yang bergerak dari 1 sampai 4 dengan ketentuan Sangat Sesuai = 1, Sesuai = 2, Tidak Sesuai = 3, dan Sangat Tidak Sesuai = 4 untuk aitem yang bersifat *unfavourable*.

3. Skala Motivasi Berorganisasi

Pengukuran skala motivasi berorganisasi menggunakan skala yang dijelaskan sesuai dengan teori dari Ryan & Deci (2000). Skala motivasi berorganisasi terdiri dari 16 aitem. Terdapat dua aspek dalam skala motivasi organisasi ini yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pada penelitian ini menggunakan alat ukur dengan menyesuaikan berbagai pertanyaan pada kondisi subjek dengan berbagai aitem yang relevan. Berikut *blueprint* dari skala motivasi berorganisasi:

Tabel 4. Blueprint Skala Motivasi Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem
-----	-------	-------

	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
1. Motivasi Intrinsik	4	4	8
2. Motivasi Ekstrinsik	4	4	8
Total	8	8	16

Skala penelitian motivasi organisasi ini terdiri dari 16 aitem. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dalam skala penelitian ini bergerak dari nilai 4 sampai 1 dengan Sangat Sesuai = 4, Sesuai = 3, Tidak Sesuai = 2, Sangat Tidak Sesuai = 1 untuk aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Sedangkan, penilaian yang bergerak dari 1 sampai 4 dengan ketentuan Sangat Sesuai = 1, Sesuai = 2, Tidak Sesuai = 3, dan Sangat Tidak Sesuai = 4 untuk aitem yang bersifat *unfavourable*.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Kata validitas berasal dari *validity* yang artinya ketepatan dan kecermatan. Validitas merupakan derajat ketepatan suatu alat ukur dalam mengungkapkan atribut yang akan diukur (Azwar, 2016). Validitas merupakan kesesuaian antara isi alat ukur dengan hasil ukur yang berupa skor akhir. Validitas alat ukur dikatakan baik jika alat ukur tersebut mampu memberikan hasil ukur secara akurat dan tepat.

Validitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu validitas isi (*content validity*) yang dapat dievaluasi melalui nalar dan akal sehat (*common sense*) untuk menilai apakah aitem-aitem dapat mencakup keseluruhan isi tes yang hendak diukur. Keputusan akal sehat mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan alat ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian peneliti, tetapi juga memerlukan adanya kesepakatan terhadap penilaian dari berbagai penilai yang kompeten (*expert judgement*) (Azwar, 2012b). *Expert judgement* pada penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem memiliki fungsi untuk mengukur apakah aitem-aitem tersebut dapat digunakan untuk membedakan antara individu yang telah sesuai dengan kriteria atau tidak sesuai yang berkaitan dengan atribut yang akan diukur (Azwar, 2016). Suatu aitem dapat dikatakan memiliki daya beda tinggi maka sebagian besar harus dijawab benar dari jumlah keseluruhan subjek. Dalam penelitian ini menggunakan acuan apabila $r_{ix} \geq 0,30$ artinya daya beda dianggap sudah baik sehingga aitem dapat digunakan. Aitem dengan daya beda $\leq 0,30$ dapat dikatakan bahwa aitem tersebut memiliki daya beda rendah. Jika jumlah aitem dengan daya beda tinggi masih kurang dan belum terpenuhi, alternatif lain dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas acuannya menjadi 0,25 (Azwar, 2012a).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas didefinisikan seberapa konsisten dan stabilnya sebuah alat ukur berdasarkan data yang telah didapatkan (Azwar, 2012b). Reliabilitas dapat diartikan seberapa besar hasil dari pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012b). Dikatakan reliabel jika hasil pengukuran memiliki data dengan reliabilitas yang tinggi. Alat ukur dengan reliabilitas yang bagus apabila ketika dilakukan pengukuran ulang maka menghasilkan hasil yang relatif sama (Azwar, 2012b).

Koefisien reliabilitas bergerak dari 0 hingga 1,00 sehingga jika suatu alat ukur yang mendekati 1,00 maka reliabilitasnya semakin baik namun jarang ditemukan mendapatkan angka 1,00 dalam pengukuran psikologi (Azwar, 2012b). Dalam penelitian ini menggunakan alpha cronbach sebagai teknik analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.

F. Teknik Analisis Data

Ketika data telah terkumpul maka kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini selanjutnya adalah analisis data (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini korelasi ganda dan korelasi persial yang digunakan dalam teknik

analisis data dalam penelitian. Untuk menguji hubungan dari dua variabel bebas dengan satu variabel tergantung dengan menggunakan teknik korelasi ganda. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur hubungan variabel budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan variabel komitmen berorganisasi sedangkan untuk korelasi parsial digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel yang salah satunya mengukur efek kontrol. Perhitungan data menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Sebelum memulai suatu penelitian, menentukan arah tempat penelitian merupakan langkah awal yang perlu dilakukan untuk menunjang keberhasilan dan mempersiapkan segala sesuatu yang terkait dengan penelitian untuk hasil yang optimal. Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah menentukan lokasi penelitian sesuai dengan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan populasi yang diketahui jumlahnya. Secara singkat, peneliti

melakukan penelitian di kalangan mahasiswa anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA), Jalan Raya Kaligwe KM. 4, Kota Semarang, Jawa Tengah.

UNISSULA adalah salah satu perguruan tinggi Islam swasta tertua yang terletak di Semarang, Jawa Tengah, dan didirikan pada tanggal 20 Mei 1962 Dzulhijjah 1381 H 16 oleh Yayasan Wakaf Sultan Agung (YBWSA). UNISSULA memiliki empat (4) jenjang program studi, yaitu Diploma (D-III), Sarjana (S1), Magister (S2) dan Doktor (S3). UNISSULA memiliki 11 fakultas: Kedokteran, Psikologi, Kedokteran Gigi, Keperawatan, Teknologi Industri, Hukum, Pendidikan dan Pendidikan, Teknik, Ekonomi dan Studi Islam. Fakultas Ilmu Bahasa dan Komunikasi, Agama. Setiap jurusan di UNISSULA memiliki partisipasi mahasiswa/mahasiswa yang sering seperti Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Lembaga Dakwa Fakultas (LDF), Koperasi Mahasiswa (KOPMA), Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) dan Himpunan Mahasiswa Sarjana (HMJ).

Badan kemahasiswaan dari masing-masing fakultas UNISSULA terbagi dalam berbagai organisasi sesuai dengan fungsi misi dan kepentingan yang berbeda. Badan kemahasiswaan tertinggi di setiap jurusan adalah Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). DPM merupakan salah satu lembaga yang mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan kemahasiswaan di kampus. DPM memiliki tiga fungsi: legislatif, pengawasan dan anggaran. Badan tertinggi ini biasanya membawahi satu badan eksekutif dan tiga badan khusus: Lembaga Pers Mahasiswa (LPM), Lembaga Dawa Profesor (LDF) dan Himpunan Koperasi Mahasiswa (KOPMA).

Lembaga Pers Mahasiswa atau Badan Eksekutif Mahasiswa merupakan salah satu badan yang bertanggung jawab terhadap pers mahasiswa. Lembaga Dakwah Fakultas juga merupakan lembaga milik mahasiswa yang bergerak di bidang Dakwah Islam. Di sisi lain, Himpunan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) merupakan organisasi wirausaha yang berlandaskan prinsip koperasi.

Lembaga Eksekutif Mahasiswa adalah lembaga yang melaksanakan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan mahasiswa di lingkungan kampus masing-masing. Setiap kampus juga memiliki beberapa apa yang disebut asosiasi mahasiswa utama. HMJ ini merupakan salah satu badan kemahasiswaan terbentuk untuk memenuhi segala keinginan dan melakukan kegiatan yang bersifat ilmiah. .

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, beberapa lembaga BEM di seluruh fakultas UNISSULA mengalami kendala, sehingga Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di beberapa kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) dijadikan sebagai subjek investigasi ini. Ini adalah upaya organisasi. Peneliti kemudian mencari data jumlah anggota mahasiswa yang mengikuti Senat Mahasiswa dan Badan Eksekutif Mahasiswa untuk menentukan jumlah populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan karakteristik tertentu.

Peneliti memilih Universitas Islam Sultan Agung Semarang menjadi tempat penelitian berdasarkan pertimbangan diantaranya:

- a. Kajian tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang belum pernah dilakukan.
- b. Lokasi universitas yang jaraknya tidak terlalu jauh sehingga mempermudah adanya proses perizinan.
- c. Jumlah subjek penelitian dan karakteristik subjek sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.
- d. Penelitian dilakukan dengan izin dari Direktur BEM masing-masing fakultas di UNISSULA.

B. Persiapan Penelitian

Penyusunan penelitian ini dilakukan untuk meminimalisir potensi kesalahan yang dapat mengakibatkan keterlambatan dalam proses penelitian. Persiapan untuk penelitian berlangsung dalam beberapa tahap:

1. Tahap Perizinan

Syarat utama yang harus dipenuhi sebelum memulai penelitian adalah adanya izin penelitian. Proses surat izin penelitian ini dibuat oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomer 324/C.1/Psi-SA/III/2023, 325/C.1/Psi-SA/III/2023, 326/C.1/Psi-SA/III/2023, 327/C.1/Psi-SA/III/2023, 328/C.1/Psi-SA/III/2023, 329/C.1/Psi-SA/III/2023, 344/C.1/Psi-SA/III/2023, 345/C.1/Psi-SA/III/2023, 346/C.1/Psi-SA/III/2023, 347/C.1/Psi-SA/III/2023, 348/C.1/Psi-SA/III/2023, 349/C.1/Psi-SA/III/2023.

2. Penyusunan Alat Ukur

Instrumen dapat dijalankan untuk mengukur keberadaan perilaku yang diteliti. Alat ini menghasilkan data yang berisi informasi yang nantinya disebut alat ukur. Instrumen dalam penelitian ini berupa indikator yang memperhalus aspek variabel atau skala psikologis yang disusun berdasarkan aspek tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi.

Skala komitmen berorganisasi ini menggunakan skala yang disusun oleh Sari (2015). Dimana skala ini merupakan hasil translasi dari skala asli yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Skala ini terdiri dari 3 aspek yang berisi 16 aitem. Skala tersebut memiliki empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dalam skala penelitian ini bergerak dari nilai 4 (empat) sampai 1 (satu) dengan Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 4, Sesuai (S) diberikan skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 1 untuk aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Sedangkan, penilaian yang bergerak dari 1 sampai 4 dengan ketentuan Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 1, Sesuai (S) diberikan skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 4 untuk aitem yang bersifat *unfavourabel*.

Skala budaya berorganisasi menggunakan skala yang disusun oleh Sari (2015). Dimana skala ini merupakan hasil translasi dari skala asli yang dikemukakan oleh Zeitz, Johansson, dan Ritchie. Skala ini terdiri dari 5 aspek yang berisi 33 aitem. Skala tersebut memiliki empat pilihan jawaban,

yaitu angat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dalam skala penelitian ini bergerak dari nilai 4 (empat) sampai 1 (satu) dengan Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 4, Sesuai (S) diberikan skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 1 untuk aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Sedangkan, penilaian yang bergerak dari 1 sampai 4 dengan ketentuan Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 1, Sesuai (S) diberikan skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 4 untuk aitem yang bersifat *unfavourabel*.

Skala motivasi berorganisasi menggunakan skala sesuai dengan teori Ryan & Deci (2000). Skala ini telah diterjemahkan oleh lembaga bahasa Inggris dari Universitas Gajah Mada Yogyakarta dan lembaga bahasa Inggris dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Skala motivasi ini juga telah teradaptasi oleh peneliti dari berbagai penilaian dari dosen melalui proses *forward translation, sintesa, backward translation, sintesa dan expert reviewer*. Skala motivasi terdiri dari 2 aspek yang berisi 16 aitem dengan jumlah masing-masing aitem *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 8 aitem. Skala tersebut memiliki lima pilihan jawaban, yaitu angat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dalam skala penelitian ini bergerak dari nilai 4 (empat) sampai 1 (satu) dengan Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 4, Sesuai (S) diberikan skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 1 untuk aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Sedangkan, penilaian yang bergerak dari 1 sampai 4 dengan ketentuan Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 1, Sesuai (S) diberikan skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 4 untuk aitem yang bersifat *unfavourabel*.

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan dibawah ini dengan jelas yaitu:

a. Skala Komitmen Berorganisasi

Skala komitmen berorganisasi memiliki total 16 aitem pertanyaan yang digunakan untuk mengukur sifat komitmen organisasi

seseorang. Skala ini merupakan skala yang disusun oleh Sari (2015) berdasarkan aspek komitmen berorganisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Skala ini memiliki dua bagian yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan empat pilihan jawaban. Berikut adalah sebaran aitem skala komitmen berorganisasi :

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Komitmen Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>Affective Commitment</i>	1, 8	2, 5, 9, 14	6
2.	<i>Continuance Commitment</i>	10	3, 11, 15	4
3.	<i>Normative Continuance</i>	6, 12	4, 7, 13, 16	6
	Total	5	11	16

b. Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi memiliki total 33 aitem pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tingkat budaya seseorang untuk organisasi. Skala ini merupakan skala yang disusun oleh Sari (2015) berdasarkan aspek harga diri yang dikemukakan oleh Zeitz, Johanesson, dan Ritchie. Skala ini memiliki dua bagian yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan empat pilihan jawaban. Berikut adalah sebaran aitem skala budaya organisasi:

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>Job Challenge</i>	1, 20	7, 19, 26,	5
2.	<i>Communication</i>	2, 8, 15, 22	4, 21, 27	7
3.	<i>Trust</i>	9, 16, 23	5, 10, 24, 29	7
4.	<i>Innovation</i>	11, 17, 25	6, 12, 30, 32	7
5.	<i>Social Cohesion</i>	3, 13, 18, 28	14, 31, 33	7
	Total	16	17	33

c. Skala Motivasi Berorganisasi

Skala motivasi berorganisasi ini berdasarkan teori Ryan dan Deci (2000). Skala ini memiliki 16 item dengan masing-masing 8 aitem *favorable* dan *unfavorable* dengan empat pilihan jawaban. Berikut adalah sebaran aitem skala motivasi berorganisasi:

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Motivasi Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Motivasi Intrinsik	1,5,9,13	3,7,11,15	8
2.	Motivasi Ekstrinsik	2,6,10,14	4,8,12,16	8
	Total	8	8	16

3. Uji Coba Alat Ukur

Langkah selanjutnya adalah menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui dan mengukur akurasi kualitasnya. Peneliti menguji alat ukur ini sejak Sabtu, 4 Maret 2023 hingga Jumat, 10 Maret 2023. Uji instrumen pengukuran ini dilakukan secara langsung atau offline dengan menggunakan kuesioner kertas. Sebanyak 171 anggota. Pengujian instrumen dilakukan dengan cara membagikan timbangan ke beberapa organisasi BEM yang ada dilingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas izin pimpinan organisasi. Setelah semua skala terpenuhi, diberikan skor sesuai aturan dan dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Sciene*) versi 25.

4. Karakteristik Responden

Uji coba alat ukur ini dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada anggota BEM yang ada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 171 anggota. Berikut data demografi uji coba alat ukur pada penelitian:

Tabel 8. Data Demografi (Uji Coba Alat Ukur)

Karakteristik subjek	Frekuensi	Prosentase	Total
BEM Fakultas Teknologi Industri	55	32,2 %	171
BEM Fakultas Psikologi	25	14,6 %	
BEM Fakultas Ekonomi	61	35,7 %	
BEM Fakultas Hukum	30	17,5 %	

C. Uji Daya Beda dan Estimasi Reabilitas Alat Ukur

Setelah melakukan pemberian skor atau nilai terhadap seluruh skala kuisioner yang terisi berjumlah 171 responden maka tahap berikutnya yaitu melakukan perhitungan uji daya beda aitem dan melakukan estimasi koefisien

reabilitas terhadap alat ukur berupa skala komitmen berorganisasi, budaya organisasi dan motivasi berorganisasi. Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem-aitem yang mempunyai daya beda besar dan aitem yang memiliki daya beda kecil, aitem yang mempunyai daya beda yang tinggi digunakan sebagai alat ukur karena dapat menjalankan fungsi dengan baik pada penelitian. Adapun yang dijadikan kriteria pemilihan aitem dengan berdasarkan pada korelasi total aitem dengan batasan $r_{ix} \geq 0,25$ sehingga total aitem yang diinginkan bisa tercapai (Azwar, 2012a). Koefisien korelasi didapatkan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Sciene*) versi 25. Hasil hitungan uji daya beda aitem dan estimasi reabilitas pada setiap skala dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Skala Komitmen Berorganisasi

Hasil hitungan daya beda aitem terdapat 171 mahasiswa dalam skala komitmen berorganisasi yang terdiri dari 16 aitem diketahui bahwa 14 aitem memiliki daya beda tinggi dan 2 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien pada penelitian ini menggunakan kriteria koefisien $r_{ix} \geq 0,25$. Aitem daya beda tinggi dengan koefisien indeks berkisar antara 0,295 sampai 0,667. Koefisien indeks daya beda rendah berkisar antara 0,056 sampai 0,102. Estimasi reabilitas skala komitmen berorganisasi dengan teknik *alpha cronbach* dari 14 aitem sebesar 0,887 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala komitmen berorganisasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah Daya Beda Tinggi
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>Affective Commitment</i>	1*, 8	2, 5, 9, 14	5
2.	<i>Continuance Commitment</i>	10	3, 11, 15	4
3.	<i>Normative Continuance</i>	6, 12*	4, 7, 13, 16	5

Total	3	11	14
--------------	----------	-----------	-----------

Keterangan *) : aitem daya beda rendah

2. Skala Budaya Organisasi

Hasil hitungan daya beda aitem terdapat 171 mahasiswa dalam skala budaya organisasi yang terdiri dari 33 aitem diketahui bahwa 28 aitem memiliki daya beda tinggi dan 5 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien pada penelitian ini menggunakan kriteria koefisien $r_{ix} \geq 0,25$. Aitem daya beda tinggi dengan koefisien indeks berkisar antara 0,283 sampai 0,737. Koefisien indeks daya beda rendah berkisar antara 0,152 sampai 0,228. Estimasi reabilitas skala budaya organisasi dengan teknik *alpha cronbach* dari 28 aitem sebesar 0,934 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala budaya organisasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah Daya Beda Tinggi
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>Job Challenge</i>	1*, 20	7, 19, 26,	4
2.	<i>Communication</i>	2*, 8, 15, 22	4, 21, 27	6
3.	<i>Trust</i>	9*, 16*, 23	5, 10, 24, 29	5
4.	<i>Innovation</i>	11*, 17, 25	6, 12, 30, 32	6
5.	<i>Social Cohesion</i>	3, 13, 18, 28	14, 31, 33	7
	Total	11	17	28

Keterangan *) : aitem daya beda rendah

3. Skala Motivasi Berorganisasi

Hasil hitungan daya beda aitem terdapat 171 mahasiswa dalam skala motivasi berorganisasi yang terdiri dari 16 aitem diketahui bahwa 13 aitem memiliki daya beda tinggi dan 3 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien pada penelitian ini menggunakan kriteria koefisien $r_{ix} \geq 0,25$. Aitem daya beda tinggi dengan koefisien indeks berkisar antara 0,264 sampai 0,570. Koefisien indeks daya beda rendah berkisar antara -0,247 sampai 0,187. Estimasi reabilitas skala komitmen berorganisasi dengan teknik *alpha cronbach* dari 13 aitem sebesar 0,787 sehingga dapat dikatakan *reliable*.

Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala motivasi berorganisasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah Daya Beda Tinggi
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Motivasi Intrinsik	1*,5,9,13	3,7,11*,15	6
2.	Motivasi Ekstrinsik	2,6,10,14*	4,8,12,16	7
Total		6	7	13

Keterangan *) : aitem daya beda rendah

D. Pelaksanaan Penelitian

1. Distribusi Aitem Skala Penelitian

Distribusi aitem skala pada penelitian ini merupakan susunan ulang yang telah dilakukan uji coba dan disusun kembali untuk dilakukan proses penelitian. Susunan pada aitem skala penelitian ini meliputi pada variabel komitmen berorganisasi, budaya organisasi dan motivasi berorganisasi sebagai berikut:

a. Komitmen Berorganisasi

Skala penelitian komitmen berorganisasi ini berjumlah 14 aitem dengan 3 aitem *favourable* dan 11 aitem *unfavourable*. Jumlah aitem tersebut telah mewakili pada setiap aspek. Berikut merupakan distribusi pada aitem skala komitmen berorganisasi :

Tabel 12. Distribusi Aitem Skala Komitmen Berorganisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Affective Commitment</i>	7	1, 4, 8, 12	5
2.	<i>Continuance Commitment</i>	9	2, 10, 13	4
3.	<i>Normative Continuance</i>	5,	3, 6, 11, 14	5
Total		3	11	14

b. Budaya Organisasi

Skala penelitian budaya organisasi ini berjumlah 28 aitem dengan 11 aitem *favourable* dan 17 aitem *unfavourable*. Jumlah aitem tersebut telah mewakili pada setiap aspek. Berikut merupakan distribusi pada aitem skala budaya organisasi :

Tabel 13. Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Job Challenge</i>	15	5, 14, 21,	4
2.	<i>Communication</i>	6, 11, 17	2, 16, 22	6
3.	<i>Trust</i>	18	3, 7, 19, 24	5
4.	<i>Innovation</i>	12, 20	4, 8, 25, 27	6
5.	<i>Social Cohesion</i>	1, 9, 13, 23	10, 26, 28	7
Total		11	17	28

c. Motivasi Berorganisasi

Skala penelitian motivasi berorganisasi ini berjumlah 13 aitem dengan 6 aitem *favourable* dan 7 aitem *unfavourable*. Jumlah aitem tersebut telah mewakili pada setiap aspek. Berikut merupakan distribusi pada aitem skala motivasi berorganisasi :

Tabel 14. Distribusi Aitem Skala Motivasi Berorganisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Motivasi Intrinsik	4,8,11	2,6,12	6
2.	Motivasi Ekstrinsik	1,5,9,	3,7,10,13	7
Total		6	7	13

2. Pelaksanaan Penelitian

Survei dilakukan mulai 20 Maret 2023 hingga 31 Maret 2023. Sampel survei ini adalah anggota BEM di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *cluster random sampling* secara dengan total 186 anggota disertakan. Penelitian ini dilakukan langsung oleh peneliti dengan dukungan dari pimpinan organisasi departemen di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Fakultas Agama Islam, BEM Fakultas Keperawatan, BEM Fakultas Ilmu Bahasa dan Komunikasi. Survei dilakukan secara langsung atau offline menggunakan kuesioner kertas.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini berjumlah 186 BEM dari Fakultas Teknik Sipil, BEM dari Fakultas Kedokteran Gigi, BEM dari Fakultas Ilmu Pendidikan, dan BEM dari Fakultas Ilmu Pendidikan.

3. Karakteristik Responden

Proses penelitian ini dilakukan oleh peneliti secara langsung pada anggota BEM di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah responden yaitu 186 anggota. Berikut susunan demografi pada penelitian ini :

Tabel 15. Data Demografi (Penelitian)

No.	Karakteristik subjek	Jumlah subjek	Prosentase	Total
1.	BEM Fakultas Teknik	50	26,9%	186
2.	BEM Fakultas Kedokteran Gigi	33	17,7%	
3.	BEM Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	21	11,3%	
4.	BEM Fakultas Agama Islam	19	10,2%	
5.	BEM Fakultas Ilmu Keperawatan	32	17,2%	
6.	BEM Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	31	16,6%	

E. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Pengujian asumsi merupakan salah satu langkah awal dalam proses analisis data dalam penelitian untuk menganalisis data penelitian.. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan bantuan *software* menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Sciene*) versi 25.Tahapan dalam uji asumsi ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas dengan hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas salah satu proses untuk melihat apakah ada data yang terdistribusi dengan hasil normal atau tidak normal. Teknik uji asumsi ini menggunakan adanya teknik *One-Sample Kolmogorov*

Smirnov Z. Hasil uji asumsi dapat dikatakan normal apabila hasil signifikasinya $>0,05$.

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Komitmen Berorganisasi	42,22	5,729	0,083	0,148	$>0,05$	Normal
Budaya Organisasi	89,53	11,173	0,091	0,087	$>0,05$	Normal
Motivasi Berorganisasi	41,62	5,206	0,074	0,250	$>0,05$	Normal

Berdasarkan dari hasil tabel uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa variabel tergantung pada komitmen berorganisasi dengan nilai KS-Z = 0,083 dengan nilai signifikasi 0,148, dimana $>0,05$ maka menunjukkan berdistribusi normal. Selain itu pada variabel bebas budaya organisasi dengan nilai KS-Z = 0,091 dengan nilai signifikasi 0,087 dimana $>0,05$ dan motivasi berorganisasi dengan nilai KS-Z = 0,074 dengan nilai signifikasi 0,250 dimana $>0,05$, maka variabel bebas budaya organisasi dan motivasi berorganisasi menunjukkan bahwa berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat digunakan sebagai hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pengujian pada data ini menggunakan uji F_{linier} . Data dapat dikatakan linier ketika hasil signifikasi $\leq 0,05$.

Berdasarkan dari hasil uji linieritas pada variabel budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi memperoleh F_{linier} sebesar 318,412 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi berkorelasi secara linier atau hasil persamaan pada dua variabel menunjukkan garis lurus. Uji linieritas selanjutnya pada variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi memperoleh F_{linier} sebesar 170,154 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi berorganisasi dengan

komitmen berorganisasi berkorelasi secara linier atau hasil persamaan pada dua variabel menunjukkan garis lurus.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan mengenai variabel bebas dalam suatu mode regresi. Uji multikolinieritas menggunakan dengan model teknik regresi dan bisa diketahui dengan skor *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan nilai <10 dan skor tolerance dengan nilai $>0,1$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menghasilkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,810 maka nilai menunjukkan <10 dan hasil skor *tolerance* sebesar 0,356 yang berarti $>0,1$. Maka dari kesimpulan penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Proses uji korelasi penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Peneliti menggunakan teknik ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi organisasi.

Berdasarkan uji korelasi antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi diperoleh nilai R sebesar 0,801 dan F_{hitung} sebesar 164,104 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$), yang artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil skor koefisien prediktor budaya organisasi sebesar 0,346 dan koefisien prediktor motivasi berorganisasi sebesar 0,168 dengan skor konstan sebesar 4,308 persamaan garis regresi diperoleh $Y = 0,346X_1 + 0,168X_2 + 4,308$. Persamaan garis tersebut menunjukkan bahwa adanya rata-rata skor pada komitmen

berorganisasi (kriterium Y) pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang akan mengalami perubahan sebesar 0,346 pada setiap perubahan yang akan terjadi pada variabel budaya organisasi (prediktor X1) dan akan mengalami perubahan sebesar 0,168 pada setiap perubahan yang dapat terjadi oleh variabel motivasi berorganisasi (prediktor X2).

Hasil analisis pada hipotesis pertama budaya organisasi memiliki sumbangan efektif terhadap komitmen berorganisasi sebesar 53,6% yang didapatkan dari rumus sumbangan variabel yaitu $R_{xy} \times \beta \times 100\%$ ($0,796 \times 0,674 \times 100\%$) sedangkan motivasi berorganisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 10,5% yang didapatkan dari ($0,693 \times 0,152 \times 100\%$) dengan komitmen berorganisasi. Variabel budaya organisasi dan motivasi berorganisasi secara keseluruhan mempunyai sumbangan efektif sebesar 64,1% terhadap komitmen berorganisasi dengan koefisien determinasi hasil R square 0,638 sedangkan 35,9% diperoleh dari faktor lain.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menggunakan korelasi parsial. Uji korelasi dapat bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan apakah variabel dependen dapat dikendalikan. Hasil uji korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi diperoleh skor r_{x1y} sebesar 0,558 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$), yang artinya ada hubungan secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ini dapat diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga ini menggunakan korelasi parsial. Dari hasil uji korelasi antara motivasi organisasi dan komitmen organisasi diperoleh skor skor r_{x1y} sebesar 0,150 dengan taraf signifikansi 0,041 ($p \leq 0,05$) yang artinya ada hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung

Semarang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ini dapat diterima.

F. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian membutuhkan deskripsi data untuk disusun sebagai gambaran skor yang didapatkan oleh subjek untuk diukur dan dapat dijelaskan untuk mengetahui keadaan yang dimiliki oleh subjek untuk diteliti. Kategori yang digunakan dalam penelitian menggunakan model distribusi normal. Tujuannya adalah membagi subjek menjadi beberapa kelompok berdasarkan level masing-masing variabel. Berikut ini adalah normal variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 17. Norma Kategorisasi

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu + 1,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : μ = Mean hipotetik; σ = Standart deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma diatas mempunyai proporsi subjek dengan kategori skor yang berada di sebelah kiri ($z = -1,5$) sama dengan proporsi yang berada di sebelah kanan ($z = 1,5$), yaitu 6,7%. Proporsi pada subjek yang sekornya terletak di kiri ($z = -0,5$) adalah 39%, sehingga yang berada antara ($z = -0,5$) dan ($z = -1,5$) adalah sebesar $39\% - 6,7\% = 32,3\%$. Proporsi subjek yang terletak di kiri ($z = 0$) adalah 50% sehingga subjek yang berada antara ($z = 0$) dan ($z = -0,5$) adalah 11%. Proporsi subjek yang posisinya terletak pada ($z = -0,5$) dan ($z = 0,5$) adalah $2 \times 11\%$ Maka dari itu distribusi tersebut layak digunakan untuk dasar kategori pada subjek (Azwar, 2012).

1. Deskripsi Data Skor Komitmen Berorganisasi

Skala komitmen berorganisasi memiliki 14 aitem dengan daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan oleh subjek yaitu 14 yang berasal dari (14×1) dan skor tertinggi yang didapat oleh subjek yaitu 56 yang berasal dari (14×4). Rentang skor skala sebesar 42 didapatkan dari ($56 - 14$) yang dibagi menjadi enam satuan

deviasi standart, sehingga nilai standar deviasi sebesar 7 yang didapatkan dari perhitungan $((56-14):6)$, dengan nilai mean hipotetik sebesar 35 yang didapatkan dari perhitungan $((56+14):2)$.

Hasil penelitian deskripsi skor pada skala komitmen berorganisasi diperoleh skor minimum empirik sebesar 26 , skor maksimum empirik sebesar 54, mean empirik sebesar 42,22, dan standart deviasi empirik 5,729. Deskripsi skor skala komitmen berorganisasi sebagai berikut :

Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Komitmen Berorganisasi

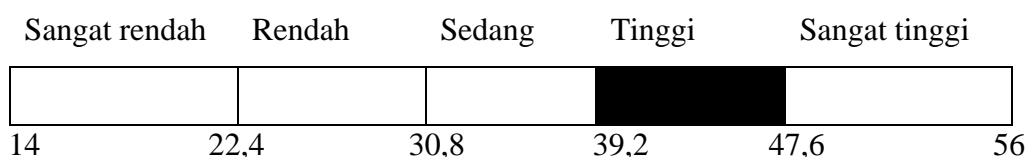
	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	26	14
Skor maksimum	54	56
Mean (M)	42,22	35
Standar deviasi (SD)	5,729	7

Berdasarkan mean empirik, yang terdapat pada nilai norma kategorisasi distribusi kelompok diatas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 42,22.

Berikut merupakan data variabel komitmen berorganisasi secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Komitmen Berorganisasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
47,6 < X ≤ 56	Sangat tinggi	38	20,4%
39,2 < X ≤ 47,6	Tinggi	96	51,6%
30,8 < X ≤ 39,2	Sedang	42	22,6%
22,4 < X ≤ 30,8	Rendah	10	5,4%
14 ≤ X ≤ 22,4	Sangat rendah	0	0%
	Total	186	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Berorganisasi

2. Deskripsi Data Skor Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi memiliki 28 aitem dengan daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan oleh subjek yaitu 28 yang berasal dari (28×1) dan skor tertinggi yang didapat oleh subjek yaitu 112 yang berasal dari (28×4) . Rentang skor skala sebesar 84 didapatkan dari $(112 - 28)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standart, sehingga nilai standart deviasi sebesar 14 yang didapatkan dari perhitungan $((112 - 28) : 6)$, dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 yang didapatkan dari perhitungan $((112 + 28) : 2)$.

Hasil penelitian deskripsi skor pada skala budaya organisasi diperoleh skor minimum empirik sebesar 59, skor maksimum empirik sebesar 112, mean empirik sebesar 89,53, dan standart deviasi empirik sebesar 11,173. Deskripsi skor skala budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Budaya Organisasi

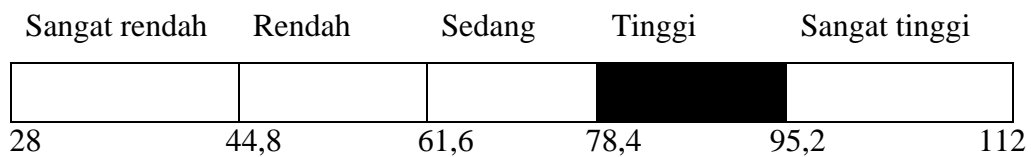
	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	59	28
Skor maksimum	112	112
Mean (M)	89,53	70
Standar deviasi (SD)	11,173	14

Berdasarkan mean empirik, yang terdapat pada nilai norma kategorisasi distribusi kelompok diatas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 89,53.

Berikut merupakan data variabel budaya organisasi secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 21. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Budaya Organisasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
95,2 < 112	Sangat tinggi	67	36,0%
78,4 < X ≤ 95,2	Tinggi	87	46,8%
61,6 < X ≤ 78,4	Sedang	31	16,7%
44,8 < X ≤ 61,6	Rendah	1	0,5%
28 ≤ 44,8	Sangat rendah	0	0%
	Total	186	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Budaya Organisasi

3. Deskripsi Data Skor Motivasi Berorganisasi

Skala motivasi berorganisasi memiliki 13 aitem dengan daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan oleh subjek yaitu 13 yang berasal dari (13×1) dan skor tertinggi yang didapat oleh subjek yaitu 52 yang berasal dari (13×4) . Rentang skor skala sebesar 39 didapatkan dari $(52-13)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standart, sehingga nilai standart deviasi sebesar 6,5 yang didapatkan dari perhitungan $((52-13):6)$, dengan nilai mean hipotetik sebesar 32,5 yang didapatkan dari perhitungan $((52+13):2)$.

Hasil penelitian deskripsi skor pada skala motivasi berorganisasi diperoleh skor minimum empirik sebesar 28, skor maksimum empirik sebesar 52, mean empirik sebesar 41,62, dan standart deviasi empirik sebesar 5,206. Deskripsi skor skala budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 22. Deskripsi Skor Skala Motivasi Berorganisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	28	13
Skor maksimum	52	52
Mean (M)	41,62	32,5
Standar deviasi (SD)	5,206	6,5

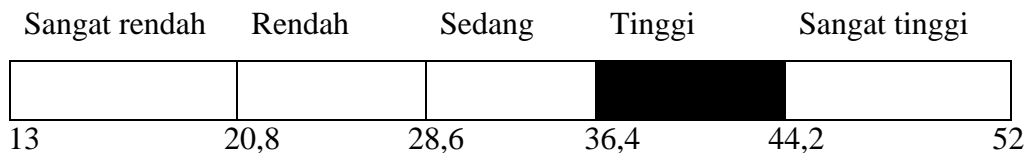
Berdasarkan mean empirik, yang terdapat pada nilai norma kategorisasi distribusi kelompok diatas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 41,62.

Berikut merupakan data variabel motivasi berorganisasi secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 23. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Motivasi Berorganisasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
-------	--------------	--------	------------

44,2	<	52	Sangat tinggi	59	31,7%
36,4	< X ≤	44,2	Tinggi	97	52,2%
28,6	< X ≤	36,4	Sedang	29	15,6%
20,8	< X ≤	28,6	Rendah	1	0,5%
13	≤	20,8	Sangat rendah	0	0%
			Total	186	100%



Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Berorganisasi

G. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menghasilkan nilai korelasi sebesar R sebesar 0,801 dan F_{hitung} sebesar 164,104 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota organisasi. Hasil sumbangan yang diperoleh dari budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yaitu 64,1% sedangkan 35,9% didapatkan dari faktor lain seperti halnya : faktor latar belakang yang meliputi keluarga, pendidikan, lingkungan, dan juga faktor individu meliputi keamanan, daya tanggap.

Yusuf dan Syarif (2018) berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi menghubungkan anggota organisasi dengan orang lain dan dapat membentuk pengaruh yang dibuat oleh semua anggota terhadap proses pengambilan keputusan untuk melanjutkan organisasi yang diikuti. Porter dan Smith (1970) berpendapat bahwa komitmen terhadap suatu organisasi adalah sesuatu yang dapat dimiliki oleh seorang individu yang tergabung dalam suatu organisasi dan sebagai akibatnya mengungkapkan keinginan yang sangat kuat bagi seseorang untuk menjadi anggota organisasi dimana mereka berada. berhubungan, dan

melakukan pekerjaan sendiri. Hal ini digambarkan memiliki rasa komitmen yang tinggi yang menunjukkan kemauan untuk mencoba. Kami tidak hanya menganut nilai dan tujuan kami dengan kuat di dalam organisasi kami, tetapi kami melakukan yang terbaik. Hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh Riansyah, (2022) bahwa budaya organisasi dan motivasi organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima.

Hipotesis kedua apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi terhadap anggota organisasi. Kami memiliki hasil uji korelasi parsial untuk hipotesis kedua $r_{x1y} = 0,558$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,01$), budaya organisasi memberikan kontribusi efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 53,6%. Hasil ini menunjukkan hubungan yang jelas dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap anggota organisasi. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi anggota.

Kreitner dan Kinicki (1995), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu perekat sosial yang mengikat keberadaan seluruh anggota dalam suatu organisasi. Perekat sosial ini diperlukan untuk mengekspresikan karakteristik dan kepribadian yang berbeda dari setiap orang dan menciptakan kekuatan dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan sejalan dengan penelitian Arzaq (2007) tentang hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada anggota organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota. Uji korelasi parsial untuk hipotesis ketiga menghasilkan hasil $r_{x1y} = 0,150$ dengan tingkat signifikansi 0,041 ($p < 0,05$), hasil sumbangan efektif motivasi organisasional terhadap komitmen organisasional adalah 10,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi organisasi dan

komitmen organisasi pada anggota. Artinya semakin tinggi motivasi organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah motivasi organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pada anggota organisasi.

Robbins (2016) mengemukakan motivasi organisasi sebagai salah satu kebutuhan yang dapat mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi sesuai dengan aspek intrinsik dan ekstrinsik motivasi organisasi. Aspek intrinsik merupakan salah satu keinginan untuk berbuat keaktifan yang dapat dijalankan didalam organisasi dan dapat berpengaruh didalam dirinya. Sedangkan adanya aspek ekstrinsik ini merupakan salah satu adanya sebuah keterlibatan setiap anggota didalam organisasi yang dapat dipengaruhi dari luar dirinya, seperti halnya dipengaruhi adanya faktor lingkungan, rekan dan teman. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Hidayatullah (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi organisasi dan komitmen organisasi membawa hasil yang positif dan bermakna. Berdasarkan hasil penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ini dapat diterima.

Hasil diskripsi skor pada komitmen berorganisasi termasuk dalam kategorisasi tinggi, yang artinya seluruh anggota BEM yang ada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang mempunyai rasa komitmen terhadap organisasi dengan baik, Hal tersebut dapat dilihat dari anggota organisasi dapat menjalankan tanggung jawab tugas-tugas didalam organisasi, menghargai nilai-nilai atau peraturan yang sudah ditetapkan oleh sesama anggota didalam organisasi, hal ini semua untuk mewujudkan anggota memiliki rasa komitmen tinggi pada organisasi dalam menjalankan peraturan maupun tanggung jawab yang harus dilaksanakan di organisasi.

Deskripsi data skor pada budaya organisasi termasuk dalam kategori tinggi yang dapat diartikan bahwa seluruh anggota BEM yang ada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang mempunyai lingkungan budaya organisasi dengan baik sesuai dengan setiap individu masing-masing. Hal tersebut sesuai yang dilihat dilapangan bahwa seluruh anggota BEM yang ada di Univerisitas Islam Sultan Agung Semarang dapat menghargai adanya sistem nilai sesama anggota, saling percaya sesama anggota didalam organisasi maupun di organisasi lain dan juga

semua anggota dapat berinteraksi dengan baik sesuai dengan penyesuaian setiap individu masing-masing untuk mewujudkan perilaku yang menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Deskripsi skor motivasi organisasi termasuk dalam kategori tinggi, artinya setiap anggota memiliki motivasi untuk memajukan organisasi. Motivasi organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota merupakan salah satu kunci keberhasilan mewujudkan tujuan organisasi. Robbins (2003) mengatakan bahwa anggota yang memiliki motivasi berorganisasi tinggi memiliki ciri-ciri perilaku meliputi adanya perilaku yang suka memecahkan persoalan pribadi, memiliki perilaku yang cenderung mengambil tantangan (*Risk Talking*), memiliki perilaku suka belajar dari kesalahan dan berusaha untuk tampil lebih baik dari kehidupan sebelumnya, anggota selalu memiliki gagasan-gagasan baru, anggota memiliki rasa optimisme dalam menjalankan tugasnya dan memiliki pemikiran yang sifatnya positif, pemikiran positif ini menjalankan bahwa anggota akan melihat dari sudut pandang dan nilai positif terlebih dahulu ketika dihadapkan suatu permasalahan didalam organisasi maupun diluar organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berorganisasi pada anggota organisasi dapat mempengaruhi adanya komitmen berorganisasi, pengaruh pada motivasi berorganisasi ini mewujudkan adanya seperangkat energi yang berasal dari individu menjadikan adanya dorongan anggota untuk berperilaku dan mencari kebutuhan sesuai dengan keinginan dalam berorganisasi yakni kebutuhan dalam kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi.

H. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan menemukan beberapa kelemahan diantaranya :

1. Kurangnya pengawasan kepada subjek, ketika subjek mengisi skala penelitian.
2. Keterbatasan waktu subjek dalam mengisi skala, karena harus menyesuaikan dengan waktu ke kampus maupun ketika ada kegiatan di organisasi seperti halnya rapat atau lainnya.

3. Kurangnya pendalaman informasi yang didapat dari hasil wawancara pada anggota organisasi, seperti keterbukaan anggota saat diwawancarai.



Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kajian yang dilakukan hingga saat ini, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi. Artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin

tinggi juga komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan sebaliknya.

3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Artinya semakin tinggi motivasi berorganisasi, maka semakin tinggi juga komitmen berorganisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, peneliti menawarkan beberapa saran seperti :

- a. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang tergabung didalam organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan motivasi berorganisasi yang sudah baik dikarenakan sejak awal subjek atau mahasiswa yang tergabung didalam organisasi sudah memiliki budaya organisasi dan motivasi berorganisasi yang tinggi dengan cara mengikuti dan aktif didalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai pada organisasi yang diikuti.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya didorong untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi keterlibatan jaringan juga ada faktor latar belakang seperti keluarga, pendidikan, dan lingkungan, dan faktor pribadi seperti keamanan dan daya tanggap. Selain itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya tentang komitmen organisasi dapat menggunakan metode penelitian lain yaitu kualitatif atau eksperimen.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa undip. *Jurnal Empati*, 6(4), 185–194.
- Ali, A. & Patnaik, B. (2014). Influence of organizational climate and organizational culture on managerial effectiveness: An Inquisitive study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*. 1(2), 1-20.
- Allen, N., & Meyer, J. (1993). Organizational commitment : evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26, 49 – 61. doi: 10.1016/0148-2963(93)90042-N
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

- Ardana, K, dkk. (2009). *Perilaku keorganisasian, edisi 2*. Yogyakarta: Graha Imu.
- Arishanti, K. I. (2007). Budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*. 1(1), 1-20.
- Arzaq, Muhammad Tahsilul. (2007). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota pergerakan mahasiswa islam Indonesia (PMII) cabang ciputat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Azwar, S. (2012a). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012b). *Reabilitas dan validitas (4th ed.)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (II)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Tes prestasi (ii)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Boon, O. K., Arumugam, V. (2006) TQM practice and affective commitment: A case of esamen semiconductor packaging organizations. *International Journal of Management and Enterpreunership*, 2(1). 37-55
- Darajat, R. L. N. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat bagian rawat inap kelas II dan III rumah sakit pku muhammadiyah yogyakarta. *Jurnal Kesmas UAD*. 6(2), 162-232.
- Dewi, S. (2015). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pasa pt. Bank tabungan negara (persero), tbk kantor cabang pekanbaru. *Jurnal Fisip*. 2(2). 6-8.
- Djamarah. (2002). *Teori motivasi edisi 2 (ed-2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Efange, S. I. & Ifejiagwa, C. O. (2014). Influence of organizational culture : a theoretical perspective. *International Journal of Busniess Tourism and Applied Sciences*, 1 (2), 77-96.
- Fibrianti, I. D. (2009). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan prokratinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa fakultas psikologi universitas diponegoro semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikolgi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gagne, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal Of Organizational Behavior* (online). 26, 331-362.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta Barat : Binarupa Aksara.

- Hartati, & Nurdin. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Hendra, Wahyuddin. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse : Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), page: 51 – 56.
- Hermawan. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan*. Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan.
- Hidayatulla, Syarif. (2020). Hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa fakultas psikologi dan kesehatan uin walisongo. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang.
- Ikhsan, A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 451-454.
- Imannia, R. N. & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Journal Ilmu Manajemen*. 2(3), 1080-1094.
- Jawel, L.N, Siegell, M. (1990). *Psychologi industry organisasi moderen*. Jakarta : Arcan.
- Kiling, I. Y., & Bunga, B. N. (2015). Tinjauan motivasi berorganisasi dan budaya organisasi. *Proceeding Temu Ilmiah Nasional*, (March).
- Kreitner, R. & Kinicki. (1995). *Organizational behavior*. California: Richard D. Irwin Inc.
- Lubis, F. W. (2008). Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Harmoni Sosial*. 2(2), 53-57.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L. & Jackson. (2011). *Human resource management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Miller, L, M. (1987). *Manajmen era baru: beberapa pandangan mengenai budaya perusahaan modern*. Jakarta : Erlangga.

- Monday, RT, Porter, LW & Steers, RM. (1982). *Employee organization linkages, the psychology of commitment, abstain and turn over*. San Diego : Academic Press.
- Monks, F. J., & A. M. P. Knoers. (1999). *Psikologi perkembangan pengantar dalam berbagai bagiannya, terj, siti rahayu hadianto*, Yogyakarta : Gajah Mada UN Press.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan jesy. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25
- Munandar, A.S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Mursina, M., & Mulyadi. (2018). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru di madrasah tsanawiyah negeri muara klingi kabupaten musi rawas. *Jurnal Manajemen*. 4(1), 1-30.
- Nawawi, Handari. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Near, J.P. and Jensen, T.C. (1983). The whistle-blowing process : retaliation and perceived effectiveness. *Work and Occupation*. 10(1), 3-28. doi: 10.1177/0730888483010001001
- Nurrahma, R. F., & Widawati, L. (2019). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada tim mataharikecil bandung. *Spesia Unisba*, 5(1), 37–44.
- Nongo, E. S. & Ikyanyon, D. N. (2012). The influence of corporate culture on employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 21-28. doi: 10.5539/ijbm.v7n22p21
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Putri, F. I. (2014). Hubungan motivasi ekstrinsik dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*. 2(1), 220-232.
- Purwati, A, E. (2018). Hubungan motivasi berorganisasi ddengan komitmen organisasi anggota Iso mega putih outbond provider. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Mulana Malik Ibrahim. Malang.
- Porter, L. & Smith, F.J. (1970) *The etiology of organizational comitment*. Unpubished Manuscript, University of Call-fornia, Irvine.
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai badan

koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 3. 1-25.

Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (study pada pt challenger tanggerang). *Ecodemica*. (1). 23–31. Retrieved From [Http://Jurnal.Stiapembangunanjember.Ac.Id/Index.Php/Dianilmu/Article/View/83](http://Jurnal.Stiapembangunanjember.Ac.Id/Index.Php/Dianilmu/Article/View/83)

Rasid, S. Z. A., Manaf, M. A. A., & Quoquab F. (2013). Leadership and organizational commitment in the islamic banking context : The role of organizational culture as a mediator. *American Journal of Economics*. 3(5C), 171-176.

Riansyah, Rudi. (2022). Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada aktivitas mahasiswa. *Skripsi*. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations : classic definitions and new direction. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54 – 67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robert. B. J. (2005). *Discover python, part I : Python's built-in numerical types*. IBM Corporation.

Robbins, S. P. (1990). *Organization theory : structure, desaine, and application" third edition*. Singagapore : Prantice Hall.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi konsep-kontroversi-aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku organisasi edisi kesepuluh*. PT Indeks : Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior 12 th edition*. New York: Prentice Hallt

Robbins, S. P. (2012). *Organizational behavior 15th edition*, Prentice-Hall, Inc., New York.

Sari, Riani Leviana Anggita. (2015). Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada anggota lembaga kemahasiswaan fakultas teknik Sipil dan perencanaan universitas islam indonesia. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Univerisitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani, S. (2016). Analisis karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PDAM tirta mulia kabupaten pematang). *Serat Acitya*. 5(1),55.
- Siswanto, T. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada sekolah nusa alam di kabupaten lombok barat. *Jurnal valid*. 12(3), 281–290.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(1) : 22-47.
- Soetopo, H. (2010). Perilaku organisasi : Teori dan praktik di bidang pendidikan. Bandung : PT. Rosdakarya Offset.
- Sopiah. (2008). “Perilaku organisasional”. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman, A. (2016). Hubungan antara motivasi berorganisasi dengan turnover intentuon pada pengurus ikatan mahasiswa muhammadiyah di universitas muhammadiyah malang (Doctoral Dissertaion, University of Muhammadiyah Malang).
- Suwardi & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Analisis Manejemen*. 5(1), 75-86.
- Steers, R. M. (1985). *Efektifitas organisasi cetakan kedua*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Syafitri, M., & S, A. (2019). Pengaruh motivasi berorganisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen berorganisasi (studi mahasiswa aktivis fakultas ekonomi universitas negeri padang). *Jurnal Ecogen*, 2(3), 575.
- Tang, T. L. P., Kim, J. K. & O’ Donald, D. A. (2000). Perceptions of Japanese organizational culture : Employees in non-unionized Japanese-owned and unionized us-owned automobile plants. *Journal of Managerial Psychology*. 15, (6), 525-559.

- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and Intrinsic Motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. doi: 10.1037/a0015167
- Utamie, P. (2009). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru YPE GKI. *Tesis*. Salatiga : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wahyudi & Salam, R. (2020). *Komitmen organisasi (kajian : manajemen sumber daya manusia)*. Tangerang Selatan: Rendi Salam.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Illinois : Irwin Inc
- Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (studi pada pt. Bening badung-bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 255206.
- Wijono, S. (2010). *Motivasi kerja*. Salatiga : Widya Sari.
- Yudha, E. P. & Hasib. F. F. (2015). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional pada guru madrasah ibtidaiyah Islamiyah kota madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 1(5).
- Yusuf, R. M., & Syarif. D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Zahra, Y. & Mariatin, E. (2012). Hubungan kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap komitmen kepada organisasi pada pt. bank x. *Psikologis-online*. 7(2), 56-61.
- Zeitz, G., Johannesson, R. & Ritchie, J. E. (1997). An employee survey measuring total quality management practices and culture : development and validation. *Group & Organizational Management*. 22, (4), 414-444. doi: 10.1177/1059601197224002

