

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BUDAYA
ORGANISASI PADA ANGGOTA BEM FAKULTAS SE-UNISSULA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memenuhi derajat Sarjana Psikologi (S1)



Disusun Oleh:

Risky Dwi Nugroho

(30702000176)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025



PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BUDAYA
ORGANISASI PADA ANGGOTA BEM SE-UNISSULA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Risky Dwi Nugroho
30702000176

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Abdurrohim, S.Psi., M.Si

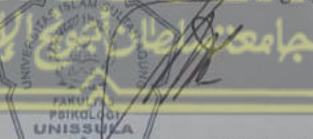
Mei 2025

Semarang, Mei 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



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

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
BUDAYA ORGANISASI PADA ANGGOTA BEM FAKULTAS
SE-UNISSULA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Risky Dwi Nugroho
30702000176

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 4 Juni 2025

Dewan Penguji

1. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Falasifatul Falah, S.Psi., MA.
3. Abdurrahim, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

.....
.....
.....

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

Semarang, 4 Juni 2025

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

.....
Dr. Joku Kuncoro, S.Psi., M.Si.
NIDN. 2107990013

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Risky Dwi Nugroho dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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

Semarang, Mei 2025
Yang Menyatakan,



Risky Dwi Nugroho
30702000176

MOTTO

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

(Q.S As-Shaff :4)

"Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk mengembalikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu ber-perselisihan tentang sesuatu, maka serahkanlah kepada Allah dan Rasul-Nya, jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhirat"

(Q.S An-Nissa :58-59)



PERSEMBAHAN

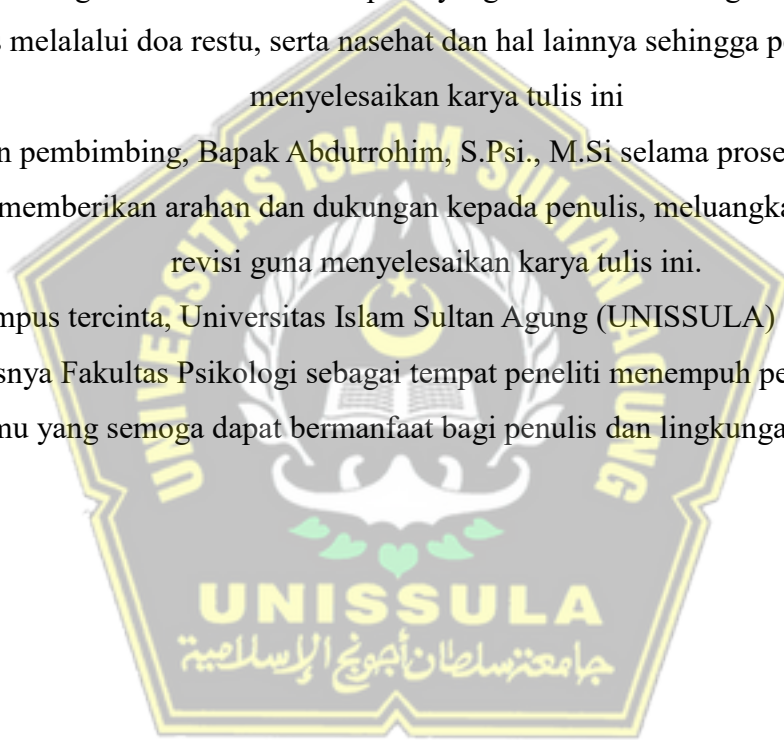
Bismillahirrahmanirrahim...

Atas izin Sang Pencipta alam semesta Allah SWT dengan segala rahmatnya penulis mempersembahkan karya ini kepada kedua orang tua yang tidak pernah berhenti berdoa serta membantu memberikan dukungan baik moral maupun material selama penulis menyelesaikan karya ini

Bapak Sri Mulyadi, Ibu Kristi Retno, dan Mbak Tiara Eka Wulandari, selaku kedua orang tua dan kakak Perempuan yang selalu mendukung dan membantu penulis melalui doa restu, serta nasehat dan hal lainnya sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ini

Dosen pembimbing, Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selama proses bimbingan selalu memberikan arahan dan dukungan kepada penulis, meluangkan waktu, dan revisi guna menyelesaikan karya tulis ini.

Kampus tercinta, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, khususnya Fakultas Psikologi sebagai tempat peneliti menempuh pendidikan dan ilmu yang semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan lingkungan sekitar.



KATA PENGANTAR

Puja dan puji senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan karya ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Besar Muhammas SAW yang syafaatnya dinanti-nanti pada hari akhir kelak.

Karya ilmiah ini tentunya masih sangat jauh dari kata kesempurnaan dari apa yang diharapkan. Hambatan dan rintangan tentunya tidak mungkin dilalui dengan mudah begitu saja, adanya pembimbing sangatlah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Pihak lain yang turut mendukung dan berkontribusi dalam menyelesaikan karya ini tak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA, Bapak Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si terimakasih atas apa yang telah peneliti terima selama berada di Fakultas Psikologi yang selalu memberikan motivasi dan apresiasi terhadap mahasiswa/i nya
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, berdiskusi, dan koreksi, mengingatkan serta mendukung segala proses peneliti yang sangat berarti bagi penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
3. Dosen Wali, Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang membantu peneliti dan mendampingi dari awal perkuliahan hingga saat ini dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan perkuliahan.
4. Seluruh BEM Fakultas Se-UNISSULA yang telah membantu penulis dalam melancarkan proses pembuatan karya tulis ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang memberikan ilmu yang bermanfaat dan motivasi bagi peneliti untuk saat ini dan masa mendatang.
6. Seluruh Tata Usaha Fakultas Psikologi yang membantu penulis dalam administrasi selama penulis berkuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.

7. Mapala Argajaladri yang membantu penulis dalam pengembangan diri dalam berdiskusi terkait pengasahan dalam berfikir kritis, mengembangkan penulis dalam memahami nilai kehidupan, serta membantu penulis dalam mengembangkan *hard skill dan soft skill*.
8. Teman Teman Kontrakan Punk (M.Luqmanul Hakim S.Psi, Septian Prawisuda Puta S.Psi, Muklis Setiowidodo S.Psi, Hasbi Iqbal S.Psi, dan M. Wilhan Ilhami S.Psi) yang membantu penulis dalam memperluas daya berfikir di kehidupan, yang mau meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membantu penulis dalam mengerjakan karya ilmiah ini.
9. Rafiq Arifah Puspita, yang membantu penulis dalam mengingatkan kehidupan keseharian dan mengembangkan diri secara bersama, serta mengajarkan penulis terkait ilmu dalam bersosial.
10. Semua teman seperjuangan, yang membantu penulis dalam menempun perkuliahan di UNISSULA.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari ideal, maka penulis sangat mengharapkan masukan dan kritik dari berbagai pihak sehingga dapat membantu menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat berkontribusi untuk memajukan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat bermanfaat bagi Masyarakat

Semarang, Mei 2025
Penulis,

Risky Dwi Nugroho

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Budaya Organisasi.....	9
1. Definisi Budaya Organisasi.....	9
2. Aspek–Aspek Budaya Organisasi	10
3. Faktor–Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi	13
4. Dimensi Budaya Organisasi	14
B. Komitmen Organisasi.....	17
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	17
2. Aspek–Aspek Komitmen Organisasi	19

3. Faktor–Faktor Komitmen Organisasi.....	21
C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM dan SEMA Universitas islam Sultan Agung.	22
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Identifikasi Variabel	25
B. Definisi Operasional.....	25
1. Budaya organisasi	25
2. Komitmen Organisasi.....	26
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel.....	27
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
D. Metode Pengumpulan Data	27
1. Skala Budaya organisasi.....	28
2. Skala Komitmen Organisasi.....	28
E. Validitas, Uji Daya Beda Item, Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	29
1. Validitas.....	29
2. Uji Daya Beda Aitem	29
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	30
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian.....	31
1. Orientasi Kancan Penelitian	31
2. Persiapan Penelitian	32
B. Pelaksanaan Penelitian	37
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	37
1. Uji Asumsi.....	38
2. Uji Hipotesis.....	38
D. Deskripsi Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi	39

2. Deskripsi Data Skor Budaya Organisasi	41
E. Pembahasan	42
F. Kelemahan Penelitian	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	50



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blueprint</i> Skala Budaya Organisasi.....	28
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi.....	29
Tabel 3.	Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi	33
Tabel 4.	Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi	33
Tabel 5.	Data Kelas Uji Coba Anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA.....	34
Tabel 6.	Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah	35
Tabel 7.	Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah	35
Tabel 8.	Sebaran Nomor Aitem Skala Komitmen organisasi.....	36
Tabel 9.	Sebaran Nomor Aitem Skala Budaya Organisasi.....	36
Tabel 10.	Data Anggota BEM Fakultas yang Menjadi Subjek Penelitian	37
Tabel 11.	Hasil Uji Normalitas.....	38
Tabel 12.	Norma Kategorisasi Skor	39
Tabel 13.	Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 14.	Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 15.	Deskripsi Skor Skala Budaya Organisasi.....	41
Tabel 16.	Norma Kategorisasi Skala Budaya Organisasi.....	41

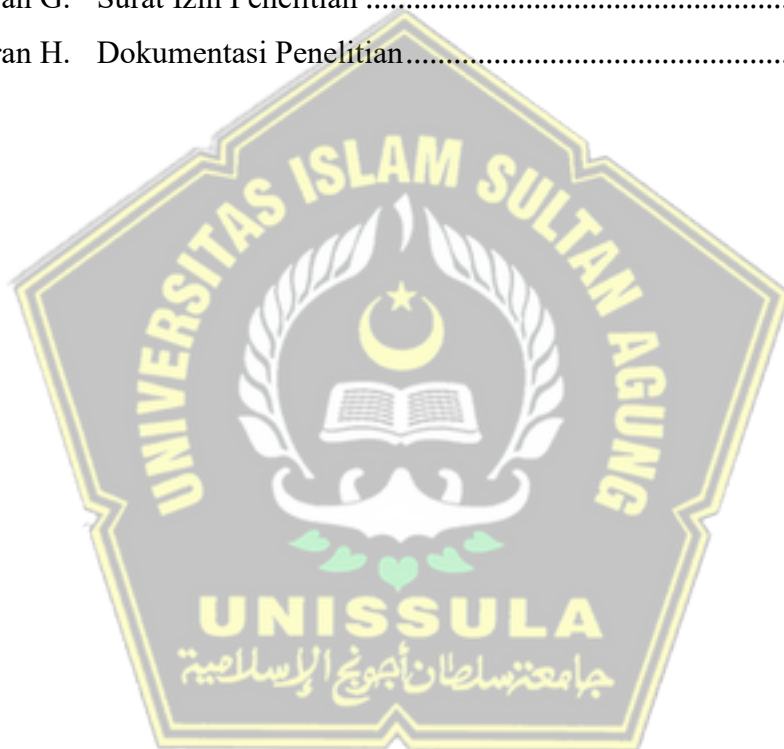
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Komitmen Organisasi	40
Gambar 2. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Budaya Organisasi	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba.....	51
Lampiran B.	Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	61
Lampiran C.	Uji Daya Beda Item Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba....	66
Lampiran D.	Skala Penelitian	70
Lampiran E.	Tabulasi Data Skala Penelitian	77
Lampiran F.	Analisis Data	84
Lampiran G.	Surat Izin Penelitian	88
Lampiran H.	Dokumentasi Penelitian.....	92



HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA ANGGOTA BEM FAKULTAS SE-UNISSULA

Oleh :

Risky Dwi Nugroho, Abdurrohim

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : riskydwi.nugroho0802@gmail.com, abdurrohim@unissula.ac.id

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan sebuah problematika bagi anggota organisasi BEM Fakultas Se-UNISSULA. Komitmen organisasi dipercaya menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada suatu bentuk kebiasaan atau ciri khas dalam suatu organisasi dalam menciptakan kenyamanan dalam mendukung tujuan organisasi yang berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Se-UNISSULA. Subjek dalam penelitian ini adalah berjumlah 61 anggota BEM Fakultas. Pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Analisis data menggunakan korelasi *pearson* dan menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,648$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika semakin baik budaya organisasi maka akan semakin komitmen orang-orang terhadap organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN MEMBERS OF BEM FACULTY
UNISSULA***

By:

Risky Dwi Nugroho, Abdurrohim

Psychology faculty, Universitas Islam Sultan Agung

Email : riskydwi.nugroho0802@gmail.com, abdurrohim@unissula.ac.id

ABSTRACT

Organizational culture is a problem for members of the BEM Fakultas Se-UNISSULA organization. Organizational commitment is believed to be one of the factors causing organizational culture. Organizational culture refers to a form of habit or characteristic in an organization in creating comfort in supporting successful organizational goals. This study aims to determine the relationship between organizational commitment and organizational culture in members of BEM Se-UNISSULA. The subjects in this study were 61 members of the Faculty BEM. Sampling using cluster random sampling. Data analysis used Pearson correlation and produced a correlation coefficient of $r = 0.648$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that the hypothesis is accepted and there is a significant positive relationship between organizational commitment and organizational culture in members of BEM Faculty Se-UNISSULA. It can be concluded that when the better the organizational culture, the more committed people will be to the organization.

Keywords : *Organizational Culture, Organizational Commitment:*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya adalah sekumpulan pemahaman dan prinsip yang berkembang, disepakati, dan diterapkan oleh seseorang dalam suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah suatu wadah yang menampung seseorang dengan berbagai latar belakang yang berbeda dan bekerja sama untuk mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan sikap yang berkembang dan diyakini oleh anggota. Sistem keyakinan dan sikap tersebut membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi juga dapat diartikan sistem nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, simbol, dan cara berpikir yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku serta interaksi anggotanya, baik secara individu maupun kelompok, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi tidak hanya mencakup aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan sikap, persepsi, serta pola perilaku yang terbentuk melalui pengalaman, sejarah, kepemimpinan, dan interaksi sosial di dalam organisasi. Budaya organisasi bersifat kolektif dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya di dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan elemen penting yang membentuk karakter, identitas, serta arah gerak sebuah organisasi. Konteks organisasi secara umum baik yang bersifat formal maupun informal, profit maupun non-profit—budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh para anggotanya. Budaya organisasi tumbuh seiring waktu dan menjadi pedoman dalam berperilaku, berkomunikasi, serta mengambil keputusan di lingkungan organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai perekat yang menyatukan anggota, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat, positif, dan selaras dengan tujuan bersama akan lebih mudah menciptakan sinergi, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat rasa memiliki di antara anggotanya.

Pengertian budaya organisasi (Hasanah dan Aima, 2018) yaitu sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal. Pola ini telah terbukti akurat dan diajarkan kepada anggota baru organisasi sebagai cara untuk melihat, memikirkan, dan merasakan hubungannya dengan masalah yang dihadapi.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (Hasanah, dkk 2023) budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dibentuk dan diterapkan sejak awal, secara bersama dan disepakati oleh setiap anggota suatu organisasi, dan system tersebut menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki suatu ciri khas didalamnya, bentuk nilai, aturan, perilaku, maupun karakter yang ditunjukkan oleh setiap anggota organisasi tersebut. Ciri khas tersebut menunjukkan perbedaan mendasar dengan organisasi lain.

Budaya organisasi seringkali ditemukan di dalam lingkup keseharian dalam berkehidupan. Budaya organisasi menjadi bahan pembicaraan di kalangan masyarakat ataupun kalangan akademisi yang mencakup mahasiswa yang ada di dalamnya. Mahasiswa menjadi contoh nyata dalam pembahasan mengenai urgensi dan nilai budaya organisasi yang positif.

Mahasiswa menurut kamus besar Bahasa Indonesia merupakan seseorang yang sedang menempuh pembelajaran atau mencari ilmu di sebuah perguruan tinggi, universitas, ataupun institut. Nama mahasiswa merupakan nama yang berat untuk diemban, karena berasal dari kata “maha” dan “siswa” yang telah menyandang nama tertinggi setelah menyelesaikan rangkaian di bangku sekolah.

Menyandang gelar mahasiswa tidak mudah untuk dilaksanakan, bentuk perjuangan ataupun proses pembelajaran jauh beda dengan lingkungan sekolah sebelumnya. Status mahasiswa menjadi arti yang penting dalam aspek pola berfikir, penopang untuk sebuah perubahan universitas, bangsa, dan bentuk pola berperilaku yang berbeda dalam berkehidupan. Aspek pola berfikir merupakan kebutuhan dasar mahasiswa dalam mengembangkan *hard skill* maupun *soft skill* dalam lingkungan universitas, institut, ataupun sekolah tinggi.

Pembelajaran beberapa aspek pola berfikir bisa didapatkan tidak hanya pada lingkungan akademis, melainkan bisa melalui ruang lingkup organisasi pada setiap perguruan tinggi. Berorganisasi sangat penting dan menjadi pendukung mahasiswa dalam mengembangkan *hard skill* dan *soft skill*. Tidak hanya sebagai tempat untuk memperoleh pengetahuan akademik semata, perguruan tinggi dan organisasi memiliki tanggung jawab besar dalam perkembangan setiap individu, dalam menyampaikan aspirasi, mengkritisi setiap kebijakan yang ada di kampus, maupun mengkaji rules budaya organisasi yang sehat dan sesuai dengan hakikatnya.

Organisasi mahasiswa merupakan wadah bagi mahasiswa untuk pengembangan kapasitas berupa aspirasi, inisiasi atau gagasan positif dan kreatif serta minat, bakat, dan potensi mahasiswa melalui aktivitas yang relevan sesuai visi misi masing-masing organisasi. Visi misi organisasi dipengaruhi oleh jenis budaya organisasi yang dianut.

Fenomena yang terjadi sekarang di dalam salah satu Universitas X yaitu menganut paham dari salah satu budaya organisasi. Paham budaya organisasi yang dijalankan mendapatkan dampak pada anggota lain dalam hal keterbatasan dalam mengambil sebuah keputusan dan keterbatasan anggota dalam memberikan aspirasi dan mengkritisi suatu aturan yang dijalankan. Menyikapi fenomena budaya organisasi, mahasiswa cenderung **bungkam** terhadap paham budaya organisasi yang dianut. Mahasiswa juga cenderung pasif atas lingkungan budaya yang tersaji dan kebijakan yang telah ditetapkan memberi keuntungan suatu golongan tertentu, karena mahasiswa sendiri di dalamnya menjadi alat penguasa dalam melancarkan dan mendukung kebijakan yang akan di keluarkan serta mewujudkan tujuan dari golongan orang tertentu.

Paham Budaya Organisasi yang dianut tidak dapat dijalankan secara turun temurun., organisasi lain yang bergerak di dalam kampus akan mendapat dampaknya. Proses pembelajaran dalam menyampaikan aspirasi akan dibatasi. Pengembangan menjadi mahasiswa yang mengkritisi kebijakan kampus juga akan terhambat atas paham budaya organisasi yang diterapkan di universitas. Pencerdasan intelektual mahasiswa akan terhalang oleh budaya organisasi yang di anut dan menjadi paham yang diterapkan di dalam Universitas.

Universitas merupakan sebuah wadah untuk belajar bagi mahasiswa yang kelak akan menjadi agen perubahan dalam bangsa ini. Menghadapi fenomena budaya oligarki, universitas seharusnya membuka pandangan dan berbenah terkait kepentingan secara general mengenai kecerdasan anak bangsa tanpa membatasi dalam mengkritisi kebijakan yang ada. Universitas merupakan miniatur pemerintahan, dan akan melahirkan seorang akademisi untuk mewujudkan kepentingan bangsa yang adil dan berakal sehat serta kemajuan bangsa sendiri.

Budaya adalah sekumpulan pemahaman dan prinsip yang berkembang, disepakati, dan diterapkan oleh seseorang dalam suatu kelompok. Organisasi adalah suatu wadah yang menampung seseorang dengan berbagai latar belakang yang berbeda dan bekerja sama untuk mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Budaya organisasi terdiri dari sistem keyakinan dan sikap yang dianut dan dianut oleh anggota organisasi. Sistem keyakinan dan sikap ini membedakan sebuah organisasi dari organisasi lain.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif untuk organisasi, pengembangan individu, pencerdasan intelektual, perubahan untuk kemakmuran suatu bangsa dan semua golongan. Budaya organisasi yang baik juga akan memberi dampak positif yang signifikan dan dirasakan oleh semua golongan atas kemajuan budaya organisasi tersebut dalam menerapkan makna yang sesuai dengan hakikat dalam berorganisasi.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang tidak jauh beda. Hasil wawancara menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap norma, sikap, dan kemampuan anggota untuk mengembangkan diri di dalam organisasi. Wawancara tersebut menanyakan garis besar mengenai “apakah budaya organisasi memiliki dampak terhadap komitmen organisasi dan pribadi anggota ?” dan “bagaimana pengaruh nyata yang dapat dilihat?”. Peneliti mendapat jawaban sebagai berikut.

Salah satu narasumber berinisial N dengan kelamin laki-laki, sebagai status mahasiswa semester 4 di dalam satu Universitas di Semarang.

“Menurut saya itu berpengaruh bang. Tetapi budaya tersebut akan tidak sehat dan baik apabila, didalamnya termuat nilai nilai untuk mewujudkan suatu kepentingan-kepentingan yang

menguntungkan anggota dalam mencari jabatan di dalamnya. Serta orientasi kader anggota untuk kedepannya pasti akan mengalami kemunduran, selayaknya seorang mahasiswa dalam berorganisasi tujuan utamanya yaitu belajar dan memperjuangkan nilai intelektual dalam membela rakyat. Perihal fenomena budaya organisasi di universitas saya pribadi menolak akan hal tersebut bang, karena untuk jenjang kedepan pasti akan merusak internal dalam organisasi tersebut serta akan berdampak dalam pengembangan cara belajar dalam organisasi yang lain”

Hasil wawancara dengan narssumber yang dilakukan pada AT dengan jenis kelamin laki-laki, semester 10. Tidak jauh berbeda menunjukan jawaban yang sama, dimana ada unsur berkaitan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dan dampak budaya organisasi pada anggota. Hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Budaya organisasi adalah pola pikir yang diterapkan oleh anggota organisas. Fenomena yang terjadi di dalam kampus terkait budaya oligarki akan memberikan kesenjangan struktur sosial antar mahasiswa, dan kurangnya tingkat percaya diri dalam melontarkan gagasan. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan komitmen organisasi, karena pola kehidupan yang dibangun mendidik anggota untuk membuktikan sikap komitmen nya terhadap organisasi.”

Narasumber AAF semester 12 berinisial laki-laki memberikan jawaban yang sedikit berbeda, yaitu sebagai berikut:

“Budaya organisasi yang dibangun, menjadi suatu kebiasaan dan akan mengakar sampai turun temurun. Budaya organisasi di Universitas X merupakan budaya yang diterapkan untuk mewujudkan tujuan organisasi agar tercapai dan menjadikan organisasi lebih kuat. Budaya organisasi oligarki terbangun karena cerita Sejarah senior terdahulu, sehingga dampak yang terjadi pada era sekarang terlihat dengan rasa takut mahasiswa dalam menyampaikan pengkritikan terhadap kebijakan kampus. Penuruan tingkat intelektual mahasiswa sekarang dalam memahami terkait budaya dan komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan komitmen organisasi, karena dengan budaya yang dipahami secara menyulurh mahasiswa akan menjadi komitmen dalam menjalankan amanahnya.”

Budaya organisasi menjadi aspek penting dalam menjalankan sebuah roda organisasi untuk menentukan arah tujuan organisasi yang berhasil dalam memperjuangkan hak hak rakyat. Budaya organisasi didorong dengan kemampuan

anggota yang ada di dalamnya. Anggota tidak menerapkan norma dan melanggar norma dalam berorganisasi yang telah disepakati maka arah tujuan organisasi akan berjalan tidak baik. Menurut Meyer dan Allen (Wardana, 2019), atribut pribadi seseorang, atribut organisasi, dan pengalaman organisasi adalah komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor karakteristik organisasi mencakup struktural organisasi, gambaran aturan berorganisasi, dan cara aturan disosialisasikan, ini menjelaskan kultur budaya di suatu organisasi

Komitmen anggota organisasi pada organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting. Tidak sedikit organisasi yang memasukkan nilai-nilai dari komitmen untuk menjadi suatu syarat dalam memegang amanah seperti jabatan dan proses pembelajaran yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Tetapi, masih banyak anggota dari organisasi yang belum sepenuhnya memahami makna dari nilai komitmen yang sebenarnya, sehingga akan mendapat kerugian pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovite (Hidayat, 2021) merupakan suatu penghubung yang memiliki kekuatan lebih dalam mengatur tindakan anggota dan tujuan organisasi. (Annisa & Zulkarnain, 2013) anggota yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan semangat yang lebih kuat dalam bekerja dan berperan aktif di dalamnya. Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen yang rendah akan menghadapi tantangan dalam mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan, dan hal ini pastinya dapat merugikan organisasi.

Keinginan seseorang untuk bekerja keras, setia, dan berpartisipasi dalam organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga mencakup keinginan untuk melakukan segala sesuatu yang mungkin untuk kepentingan organisasi. Menurut Bathway dan Grant dalam (Novita, dkk 2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Panjaitan *et al.*,

2022) dengan judul “pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada KPU Kabupaten Simalungun”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Wardana, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggota.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti memiliki minat untuk dijadikan sebuah karya tulis ilmiah dengan judul “Hubungan Antara pengaruh komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang”. Pemilihan subjek anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA, dikarenakan dengan status mahasiswa dan status keanggotaan organisasi menjadi pendukung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, temuan hasil wawancara dan observasi serta penelitian sebelumnya, memperlihatkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi. Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “Apakah ada korelasi atau hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat korelasi atau hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini agar dapat menambah informasi kepada yang membaca agar memberikan pandangan perkembangan kepada anggota BEM Fakultas mengenai pentingnya budaya organisasi dan komitmen. Temuan

dari penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberikan teori tambahan untuk penelitian lain mengenai topik.

- b. Hasil penelitian agar dapat menambah literasi bacaan dan informasi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan budaya organisasi.

2. **Manfaat Praktis**

- a. Manfaat Bagi Responden

Menambah pemahaman dalam memilih cara untuk mengembangkan diri setiap anggota organisasi dengan mengembangkan komitmen organisasi setiap individu anggota.

- b. Manfaat Bagi Institusi Universitas Islam Sultan Agung

Menjadi bahan masukan dan menambah kepustakaan berkaitan dengan penelitian hubungan komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat, akan memberikan paradigma yang jelas kepada anggota organisasi mengenai cara menyelesaikan masalah, mengembangkan diri anggota organisasi, dan dapat mewujudkan budaya organisasi yang positif untuk membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi yang baik.

Penelitian mengenai budaya organisasi, penulis memaparkan dan mengutip mengenai definisi budaya organisasi dari beberapa ahli. Williams (Asnora, 2020) budaya organisasi terdiri dari suatu prinsip, keyakinan, dan cara berpikir yang dianut oleh semua orang yang bekerja di dalam organisasi. Pendiri organisasi biasanya menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi dengan menyampaikan riwayat Perusahaan. Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan anggota, memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi, dan terus menerus menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi untuk diturunkan dan dipahami oleh anggota penerus organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut Nurtjahjanti & Ratnaningsih (2012) merupakan bentuk kepercayaan yang dimiliki dan secara implisit diterima oleh kelompok, yang menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Harahap, (2018) mendefinisikan budaya organisasi berarti sistem yang diikuti oleh semua anggota organisasi, tanpa membedakan satu sama lain. Anggota dididik untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan orang lain dengan mengajarkan mereka cara berkomunikasi, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah dengan berbagai jenis anggota organisasi. Untuk mencapai tujuan

organisasi, persamaan budaya tujuan dapat digunakan sebagai dasar untuk berkolaborasi.

Pendapat budaya organisasi menurut beberapa ahli di atas, budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan yang dianut dan dikembangkan oleh anggota organisasi. Nilai-nilai yang di anut dan dikembangkan mendasari anggota dalam mengelola dan mengatur berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, yang membuat budaya organisasi terlihat berbeda dari budaya organisasi lainnya.

2. Aspek–Aspek Budaya Organisasi

Hoftsede (2013) mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek penting dalam budaya organisasi, yaitu:

- a. Pemahaman budaya organisasi secara bersama. Perubahan anggota organisasi pada setiap generasi, akan menciptakan bentuk pemahaman budaya organisasi yang berbeda. Pemberian pemahaman budaya organisasi agar dapat berjalan selaras diantara anggota organisasi akan menciptakan kesamaan persepsi dan dapat bergerak menuju arah tujuan organisasi yang sudah dibentuk dan disepakati.
- b. Pembentukan sistem dalam organisasi. Sistem menjadi salah satu bentuk arah organisasi dalam melangkah. Kesepakatan seluruh anggota organisasi dalam sistem yang telah ditetapkan, dapat menjadi pelatihan dan bentuk penempatan diri untuk menyesuaikan sistem.
- c. Pemberian beda bagi organisasi satu dan lainnya. Organisasi tidak hanya berlandaskan bentuk yang sama antara satu dan yang lainnya. Pemberian ciri khas dalam organisasi, akan menjadi cara pandang yang berbeda dimata khalayak umum. Pembuatan ciri khas dapat disesuaikan dengan anggota organisasi. Efektivitas dari ciri khas bisa diturunkan ke generasi selanjutnya, namun seringkali juga tidak bisa.

Pendapat budaya organisasi Newstorm dan Davis Davis (Priarti, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan pendapat, kepercayaan, nilai, dan standar yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya ini

berdampak pada cara para anggota menjalankan roda di organisasi. Anggota organisasi akan merasa terdorong dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dicapai, apabila anggota organisasi berkomitmen untuk menyatukan tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi. Budaya organisasi sangat penting karena dapat memberikan pelaksana organisasi yang berbeda, memberikan stabilitas dan kontinuitas, dan, yang lebih penting, mendorong pelaksana organisasi untuk bersemangat dalam tugasnya. Budaya organisasi yang memiliki kualitas berarti membiasakan diri melakukan tugas atau tugas dengan cara yang baik, mengutamakan hasil yang baik dan proses yang baik untuk menghasilkan kualitas yang baik.

Aspek budaya organisasi menurut Bounds (Wiwiek & Adawiyah, 2013) menjelaskan terdapat beberapa aspek pokok budaya organisasi yang berkualitas, diantaranya:

a. Budaya adalah konstruksi sosial

Budaya sebagai konstruksi sosial menjelaskan bahwa budaya tidak hanya lahir dari prodik secara alamiah atau warisan, melainkan juga hasil dari proses interaksi sosial dan instruksi yang mencakup berbagai unsur budaya. Seperti norma, nilai-nilai, keyakinan, dan pola pemahaman yang baik dan telah dianut oleh semua anggota kelompok.

b. Budaya memberikan turunan dan pandangan kepada para anggotanya dalam memahami suatu kejadian dalam menentukan sebuah keputusan yang telah disepakati.

c. Budaya berisi sebagai suatu kebiasaan atau tradisi yang dianut oleh kelompok tersebut dan membedakan suatu budaya organisasi dengan kelompok yang lain.

d. Budaya memiliki suatu nilai, pola, harapan, keyakinan, pemikiran, dan perilaku tidak dibatasi oleh perkembangan zaman dan berkembang bersama dengan keadaan dan waktu mendatang.

e. Budaya memberikan arah dalam berperilaku atau kebiasaan atau tradisi dan aturan sebagai sumber perekat di dalam organisasi dan menjadi

jaminan untuk anggotanya dalam berperilaku sesuai dengan norma atau aturan.

- f. Setiap budaya dalam organisasi memiliki ciri khas dan keunikan mengenai budaya tersebut.

Miller (Tuala, 2020) menyampaikan aspek budaya organisasi terbagi menjadi beberapa aspek budaya organisasi yaitu, antara lain:

- a. Aspek tujuan, seberapa besar anggota organisasi mampu memahami tujuan organisasi yang telah di anut dan di tetapkan
- b. Aspek konsensus adalah sejauh mana masyarakat memberi anggota kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Aspek keunggulan, sejauh mana organisasi mampu memberikan nilai motivasi kepada anggota dalam mencapai keberhasilan dan bekerja dengan baik.
- d. Aspek kesatuan, organisasi mampu melakukan pengelolaan internal yang dilakukan dengan benar, tranparansi, dan relevan dengan anggota organisasi.
- e. Aspek prestasi, sikap kepercayaan organisasi terhadap kinerja dalam berkegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi.
- f. Aspek keakraban yang dianggap sebagai keadaan hubungan interpersonal antara organisasi dan anggota atau perusahaan dengan anggotanya.
- g. Aspek integritas, keseriusan dalam bekerja anggota di organisasi.

Pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi meliputi, pemahaman terkait budaya organisasi, pembentukan sistem organisasi, pemberian beda terhadap organisasi lainnya, suatu bentuk kontruksi sosial, budaya sebagai bentuk norma dan tradisi yang dianut, budaya sebagai landasan dalam berpeilaku. Budaya organisasi suatu bentuk dari rekontruksi sosial yang sejalan dalam mengatur tata nilai dalam berperilaku dalam tujuan yang baik. Budaya organisasi dibentuk untuk menjadi ciri khas pembeda terhadap satu organisasi lain.

3. Faktor–Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri dari faktor *internal* dan *eksternal* (Maknur & Wahyuningsih, 2018). Berikut adalah komponen budaya organisasi yang ada:

- a. Asumsi dasar budaya organisasi dipergunakan dalam memandu perilaku beorganisasi anggota organisasi.
- b. *Holden beliefs* keyakinan ini mempunyai nilai yang berbentuk seperti motto, asumsi dasar, tujuan, filosofi, prinsip.
- c. Pemimpin dalam suatu organisasi harus menciptakan budaya untuk pemimpin atau kelompok anggota organisasi
- d. Panduan pemecahan permasalahan, terdapat dua masalah utama yakni masalah pada penyesuaian eksternal dan masalah pada integrasi internal yang bisa diatasi dengan cara asumsi serta keyakinan umum yang dimiliki anggota organisasi.
- e. Nilai-nilai bersama didalam budaya, yang perlu dibagi dari apa yang paling diinginkan atau yang paling terbaik serta berharga bagi seseorang.
- f. Suatu nilai historis bersejarah yang diberikan kepada anggota baru organisasi sebagai pedoman untuk operasi atau menjalankan organisasi dan pengelolaan organisasi.
- g. Modifikasi kebutuhan anggota sehingga anggota organisasi dapat mematuhi aturan dan peraturan organisasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan

faktor faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam suatu perusahaan (Octavani, 2023). yaitu :

- a. Nilai, yaitu tentang waktu, efisiensi, diri, tindakan dan kerja
- b. Kepercayaan tentang, karyawan, pelanggan, produksi, manajemen dan laba.
- c. Efektivitas organisasi tentang, efisiensi, kepemimpinan, motivasi, kinerja, komitmen dan kepuasan.
- d. Iklim organisasi tentang, dukungan, kejujuran, percaya diri, dan terbuka.

Berlandaskan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan factor factor budaya organisasi yaitu, asumsi dasar berorganisasi, pemecahan permasalahan dalam organisasi, nilai nilai bersama yang disepakati dalam budaya organisasi, nilai dari budaya organisasi, kepercayaan tentang budaya organisasi, efektivitas budaya organisasi, iklim budaya organisasi. Faktor budaya organisasi sangat berpengaruh dalam arah gerak roda organisasi yang mencakup internal organisasi untuk menunjang organisasi dalam mewujudkan tujuan yang baik.

4. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi disampaikan oleh beberapa ahli, penulis mengutip dimensi budaya organisasi untuk memperkuat penelitian mengenai budaya organisasi.

Recardo dan Jolly (Hairina & Putra, 2018) mengidentifikasi beberapa dimensi yang berpengaruh pada budaya organisasi seperti komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan risiko, pembuat keputusan, kerja sama, dan praktik manajemen.

- a. *Communication*. Tipe komunikasi dapat dilakukan sebagai arah gerak organisasi, komunikasi *top down* atau *bottom up versus three way*, melalui komunikasi tersebut dapat melihat bagaimana pemecahan masalah serta jalur penyelesaian melalui formal atau informal.
- b. *Training and development*. Pemberian pelatihan dan pengembangan dalam organisasi dapat memberikan nilai komitmen dalam sebuah organisasi termasuk ke dalam anggota organisasi tersebut. Pemberian pelatihan dan pengembangan dalam organisasi, dapat melahirkan penerapan sistem baru dalam berpikir dan meningkatkan kemampuan pada anggota untuk sekarang ataupun hingga masa yang akan datang.
- c. *Reward*. Hal ini membahas bagaimana perilaku dalam pemimpin untuk memberikan apresiasi kepada anggota ataupun kelompok melalui pujian. Serta kriteria yang digunakan untuk mendapatkan apresasi.

- d. *Decision making*. Penyelesaian konflik melalui pemilihan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dan anggota organisasi.
- e. *Risk taking*. Pengambilan resiko yang dilakukan berdasarkan inovasi dan kreativitas anggota kemudian diperhitungkan oleh pemimpin dan penentuan keterbukaan bagi ide-ide baru yang mendukung untuk menjadi perbaikan kedepan.
- f. *Planning*. Perencanaan organisasi mengenai bagaimana jangka pendek atau jangka panjang dalam organisasi, bentuk organisasi yang bersifat reaktif atau proaktif dalam melakukan arah gerak. Cara memenuhi tujuan serta visi dan misi organisasi melalui anggota agar tetap dalam satu tujuan kemudian bagaimana strategi untuk mencapai hal tersebut.
- g. *Team Work*. Kerjasama berhubungan dengan jumlah anggota kemudian bagaimana efektivitas kerja yang dilakukan dalam organisasi. Kerjasama diperlukan kepercayaan antara anggota kepada pimpinan ataupun antar anggota sendiri sehingga menjadi sebuah dorongan untuk melakukan proses kerja.
- h. *Management Practice*. Konsisten terhadap produk sistem kerja melalui keputusan bersama organisasi yang menerima perbedaan pendapat serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adil.

Denison (P. Harahap, 2011) menjelaskan budaya organisasi terdapat 4 dimensi, yaitu:

- a. *Involvement*. Bentuk partisipasi seberapa andil anggota dalam pengambilan keputusan. Keikutsertaan anggota dalam pengambilan keputusan dapat menjadi acuan bahwa budaya organisasi berada pada jalur yang benar dan mampu menerapkan serta memberi kebermanfaatan pada anggota organisasi melalui penganggapan peran dari anggota organisasi.
- b. *Consistency*. Bentuk pengungkapan anggota mampu sepakat dalam asumsi dasar dan nilai di organisasi. Konsistensi sangat diperlukan untuk memegang teguh prinsip dari pemimpin yang diturunkan kedalam budaya organisasi dan membiarkan hal-hal baik dapat mengakar kepada generasi penerus selanjutnya.

- c. *Adaptability*. Kemampuan adaptasi organisasi dalam merespon perubahan dalam skala internal maupun eksternal. Perubahan yang dialami oleh organisasi sangat signifikan pada setiap periode yang berbeda. Perbedaan bentuk karakteristik anggota dapat memengaruhi budaya organisasi menuju arah lebih baik atau arah lebih buruk.
- d. *Mission*. Tujuan organisasi yang dipegang teguh oleh anggota organisasi sehingga dapat fokus dalam mencapai tujuan tersebut. Pemberian misi sebagai bentuk arah gerak dalam organisasi bahwa organisasi juga memiliki target yang ingin dicapai disetiap tahun. Arah gerak organisasi secara tidak langsung akan merubah pola berpikir serta tujuan anggota organisasi dan pemimpin organisasi untuk selaras dan bisa mewujudkan misi tersebut.

Hoftside (Harahap, 2011) menjelaskan dimensi budaya organisasi, antara lain:

- a. *Process oriented vs Result oriented*. Perbedaan organisasi yang berorientasi dengan proses dan organisasi yang berorientasi dengan hasil. *Process oriented*, memfokuskan pada proses bukan hasil. Proses yang dilewati akan menghambat serta memengaruhi daya berfikir, kreativitas dan inovasi dari anggota organisasi.
- b. *Employee oriented vs Job Oriented*. Pemenuhan terhadap penyesuaian kepentingan-kepentingan anggota organisasi. *Employee oriente* memberikan dasar kepedulian organisasi kepada anggota organisasi dalam melangkah. *Job oriented* berbeda dengan *employee oriented* dengan dasar pekerjaan harus lebih baik terlebih dahulu baru pemenuhan anggota dapat dilakukan.
- c. *Parachial culture vs Professional culture*. Peran pemimpin dalam organisasi sangat besar untuk menuntun serta menentukan arah organisasi dan dilanjutkan oleh anggota organisasi. *Parachial culture* menjelaskan ketergantungan yang tinggi kepada pemimpin organisasi sehingga perilaku anggota organisasi juga ditentukan oleh norma dalam organisasi. *Professional culture* menjelaskan bahwa anggota organisasi disesuaikan

oleh kemampuan dan kompetensi anggota. Pemenuhan yang diinginkan anggota tidak didapatkan, maka anggota memiliki hak untuk meninggalkan organisasi.

- d. *Open system vs Closed system*. Lingkungan dalam organisasi menjadi peran penting pembentuk karakter anggota organisasi. *Open system* memiliki keterbukaan terhadap lingkungan dan organisasi yang juga berasal dari pendatang baru atau orang luar. Distraksi pikiran akan menjadi *learning organization*. *Closed system* dibuat seperti mesin yang sulit dirubah. Anggota organisasi yang sudah tertutup pandangan akan orang luar maupun orang baru akan menjadi batas dalam *learning organization*.
- e. *Loose control vs Tight control*. Peraturan yang mengikat pada organisasi akan menjadi *gambling* bagi anggota organisasi. tidak mentolerir kesalahan anggota organisasi. Organisasi yang menerapkan aturan tidak terkendali, apabila tidak terkendali maka konvensi secara sosial dan moral tidak bisa mengikat anggota untuk berkembang lebih jauh lagi.
- f. *Pragmatic vs Normative*. *Pragmatic* merupakan bentuk orientasi organisasi yang dapat melanggar aturan serta prosedur jika menghambat hasil dalam organisasi. *Normative* berjalan sebaliknya, pemenuhan tugas dilakukan berdasarkan acuan peraturan dan norma.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa terdapat dimensi budaya organisasi, factor budaya organisasi dan aspek budaya organisasi yang berguna untuk mengukur dan menentukan kemajuan organisasi tersebut dengan yang lain. *Communication, training and development, reward, involvement, consistency, mission* merupakan isi dalam dimensi budaya organisasi

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, adalah salah satu jenis tingkah laku organisasi yang paling sering dipelajari sebagai variabel terikat, variabel bebas, atau variabel mediator. Organisasi akan membutuhkan seseorang yang memiliki

komitmen yang tinggi untuk bertahan dan berkembang. Greenberg dan Baron (Yulianti, 2015) anggota yang mempunyai tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung stabil dan produktif, sehingga organisasi akan mendapat keuntungan baik.

Mathis (Muis *et al.*, 2018) Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang anggota organisasi meyakini dan menerima tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional dan psikologis yang dirasakan seorang karyawan terhadap tempat kerjanya ini mencerminkan seberapa besar mereka mempercayai, menerima, dan mendukung tujuan serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Selain itu, komitmen ini juga menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, meskipun mungkin ada godaan atau peluang untuk bekerja di tempat lain. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya berusaha untuk berkontribusi lebih banyak, menunjukkan dedikasi dalam pekerjaannya, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Komitmen organisasi bukan hanya tentang bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga tentang memiliki rasa memiliki dan keterikatan yang mendalam terhadap tempat kerja mereka.

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang anggota memberikan dukungan kepada organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota. Komitmen yang dianut dalam anggota organisasi menjadi nilai penting dalam mewujudkan organisasi yang selaras dengan hakikat berdirinya sebuah organisasi yang baik. Robbins dan Judge (Andriani, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ketika suatu anggota organisasi memberi dukungan penuh kepada organisasi tertentu yang diikuti, dan tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi serta menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Wiener (Wardana, 2019) mengemukakan komitmen organisasi adalah suatu perasaan sehingga menghasilkan keinginan untuk melakukan sesuatu

dalam membantu tujuan organisasi dan memprioritaskan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Mardiani (Pratiwi & Puspitadewi, 2021) adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan yang terdiri dari kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, komitmen untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan besar untuk tetap menjadi anggota. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dapat ditandai dengan sikap positif terhadap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip perusahaan. Perusahaan atau organisasi memiliki hak mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu, suatu tata nilai yang dimiliki oleh suatu anggota organisasi yang terdiri dari sebuah sikap kepercayaan terhadap norma atau nilai organisasi untuk melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin dalam memajukan dan mementingkan kepentingan organisasi.

2. **Aspek–Aspek Komitmen Organisasi**

Steers (Sianipar & Haryanti, 2014) menjelaskan terdapat 3 aspek utama dalam komitmen organisasi yaitu, antara lain:

- a. Aspek Identifikasi. Organisasi memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan ke dalam tujuan organisasi, karyawan diharapkan dengan rela berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Anggota akan memiliki kepercayaan tinggi bahwa tujuan organisasi saat ini akan memenuhi kebutuhan anggota.
- b. Aspek Keterlibatan. Organisasi apabila melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa terlibat dalam keputusan dan merasakan bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan. Keterlibatan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan senang hati dengan pimpinan dan rekan kerja mereka.

- c. Aspek Loyalitas Karyawan. Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Aspek komitmen organisasi Allen dan Mayer (Sianipar & Haryanti, 2014) menjelaskan terdapat 3 aspek dalam komitmen organisasi, yaitu

- a. *Affective Commitment*. Hubungan emosional yang dimiliki anggota terhadap organisasinya, identitas mereka dengan organisasi, dan keterlibatan mereka dalam kegiatan yang dilakukan organisasi dikenal sebagai komitmen emosi. Seorang anggota akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi jika mereka memiliki komitmen *affective* yang tinggi.
- b. *Continuance Commitment*. Anggota yang bergabung dalam suatu organisasi menyadari bahwa mereka akan mengalami kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen jangka panjang akan tetap berada dalam organisasi dan memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan.
- c. *Normative Commitment*. Anggota dengan *normative* yang tinggi, mereka percaya bahwa mereka harus berada dalam organisasi, anggota yang sangat berdedikasi akan tetap menjadi anggota. Individu dengan sifat *normative commitment* yang tinggi pasti akan bertahan di organisasi, karena merasa adanya suatu kewajiban dalam menyelesaikan tanggung jawab dan Amanah yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan beberapa aspek menurut ahli yaitu, aspek identifikasi, aspek keterlibatan, aspek loyalitas karyawan, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. aspek komitmen organisasi menjadi tatanan nilai yang menjadi acuan dasar dalam pengembangan diri untuk menjadi seorang anggota organisasi yang berdedikasi tinggi dan memiliki kapasitas yang layak dalam menjalankan tujuan organisasi yang baik.

3. Faktor–Faktor Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (Wardana, 2019), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dalam berorganisasi antara lain:

- a. Karakteristik Pribadi Individu. Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
- b. Karakteristik Organisasi. Bentuk karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.
- c. Pengalaman Selama Organisasi. Hubungan antara anggota organisasi dan supervisor atau pemimpinnya, perannya dalam organisasi, dan tingkat kepuasan dan motivasi mereka selama tinggal di sana adalah bagian dari pengalaman organisasi.

Tidak jauh berbeda dengan faktor yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. (Wardana, 2019) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor, characteristic personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factor*, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Berdasarkan penjelasan dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama organisasi, factor personal, faktor organisasi, dan *non organizational factor*. faktor komitmen organisasi menjadi nilai pembeda antara kapasitas suatu anggota organisasi satu dengan yang lain.

C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM dan SEMA Universitas Islam Sultan Agung.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk pola perilaku yang teratur dan terarah berisi tentang perilaku, norma, aturan dan keseharian yang menjadi acuan dalam berjalannya sebuah organisasi yang baik dan disepakati oleh internal anggota yang merealisasikan budaya organisasi. Budaya organisasi yang terbangun menjadi sebuah ciri khas yang terbentuk dan bentuk perbedaan antara budaya organisasi satu dengan lainnya.

Budaya organisasi menjadi suatu fenomena umum dalam semua instansi, terkait budaya yang sehat dan baik menjadi ciri khas dalam memahami karakter setiap anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik menganut paham pengaplikasian budaya yang sesuai dengan makna budaya. Budaya organisasi yang baik mengurangi cara atau strategi terkait, keuntungan terhadap organisasi nya sendiri. Budaya organisasi yang baik merefleksikan pengaplikasian budaya dengan sehat dan tidak menganut budaya ataupun strategi dalam mewujudkan tujuan organisasi dan tidak melanggar norma yang berlaku.

Putri, dkk (2022) memberikan pengertian bahwa budaya organisasi merupakan perilaku yang dipahami, dan diterapkan oleh karyawan baik dalam perilaku, sikap, dan pandangan agar semua anggota memahami dan menggunakannya sebagai pedoman untuk berperilaku positif saat bekerja. Budaya organisasi yang baik dan positif dapat mempengaruhi kesuksesan dan bentuk ciri khas karakter dalam setiap anggota.

Mahmasani (2020) menjelaskan bahwa tata nilai komitmen dalam suatu anggota sangat berpengaruh dengan intensitas untuk tetap bertahan dalam

menjalankan roda suatu organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan kapasitas hasil kerja. Komitmen organisasi tidak berhubungan dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan organisasi.

Mahmasani (2020) menyampaikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengertian untuk memaparkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih sekedar loyalitas yang pasif, tetapi sangat melibatkan hubungan aktif dan keinginan anggota organisasi untuk memberikan kontribusi bagi organisasi yang diikutinya.

Beberapa pendapat ahli terkait penelitian telah menunjukkan bahwa suatu budaya organisasi sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Riset yang dilakukan Triyanto & Jaenab (2020) Menjelaskan istilah komitmen organisasi yang menjadi hal penting dalam semua organisasi sangat berpengaruh dengan keberlangsungan organisasi dan keberlanjutan budaya organisasi.

Djastuti (Pane & Aisyah, 2019) menjelaskan bahwa suatu bentuk perilaku yang terbiasa dari para anggota untuk bekerja lebih efektif, disebabkan oleh factor dorongan dari komitmen organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam roda organisasi maka semakin tinggi komitmen anggota dalam menjalankan organisasi.

Budaya organisasi muncul karena suatu kesepakatan untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang menjadikan budaya organisasi baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lancar yaitu proses komitmen organisasi yang berjalan di dalamnya. Komitmen menjadi faktor yang berpengaruh terhadap bentuk budaya organisasi yang positif, baik dari tataran suatu aturan, nilai ataupun norma. Semakin besar komitmen yang dimiliki suatu anggota organisasi, besar kemungkinan akan menuju suatu tujuan organisasi yang menjadi kesepakatan, dan menmbuhkan loyalitas yang lebih serta peran aktif setiap anggota organisasi dalam membangun organisasi di dalamnya.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi dengan judul “Hubungan Antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara di kementerian X Jakarta”, yang menunjukan terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Astuti (2022) dalam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan judul “pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai” yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Puspitadewi, 2022) data diperoleh karyawan rumah makan X cabang Sidoarjo diperoleh nilai signifikansi korelasi Pearson Product Moment sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional.

Dahlan (2020) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan” yang menunjukkan hubungan positif signifikan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi dengan judul “Analisis Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung” yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel. Pada penelitian tersebut menunjukkan apabila budaya organisasi baik maka komitmen organisasi yang terjalin di organisasi juga baik (Robby & Angery, 2021).

D. Hipotesis

Berdasarkan data di atas maka peneliti mengajukan hipotesis: Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM se Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas se Universitas Islam Sultan Agung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Mustafa *et al.*, (2022) Variabel penelitian memiliki pengertian adalah suatu bentuk hal apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi sebuah bahan belajar dan dipelajari kemudian peneliti memperoleh suatu informasi tentang sebuah hal yang dibutuhkan lalu memberi kesimpulan. Ridha (2020) setiap atribut memiliki beragam jenis, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi objek, karakteristik, dan nilai dengan berbagai variasi. Variasi ini nantinya akan digunakan untuk menentukan variabel penelitian yang akan diteliti dan dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi suatu sebab perubahan atau munculnya variabel dependen (tergantung). Mustafa *et al.*, (2022) Variabel tergantung adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel penelitian terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel tergantung (Y), dan variabel bebas (X) diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung : Budaya Organisasi
2. Variabel Bebas : Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional

Panjaitan *et al.*, (2022) memberikan pengertian definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional pada penelitian ini yaitu:

- 1. Budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem yang ditaati oleh semua anggota organisasi tanpa terkecuali dan tanpa membedakan satu dan lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar dari anggota organisasi untuk menyesuaikan diri pada anggota organisasi lainnya. Individu dilatih untuk mampu menyesuaikan diri pada suatu organisasi dengan ruang lingkup baru untuk membantu penerimaan diri pada antar anggota organisasi dalam melatih kemampuan dalam berkomunikasi, mengambil keputusan dan menghadapi masalah dengan berbagai bentuk karakteristik anggota organisasi.

Hoftsedde (2013) mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek penting dalam budaya organisasi yaitu antara lain, pemahaman budaya organisasi secara bersama, pembentukan sistem dalam organisasi, dan pemberian ciri khas atau beda pada organisasi. Budaya organisasi akan dihitung dengan skala budaya organisasi, semakin baik skor yang diperoleh semakin baik juga budaya organisasi pada anggota organisasi.

2. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan salah bentuk sikap seorang anggota organisasi yang ditunjukkan karena adanya kepercayaan serta penerimaan yang tinggi terhadap organisasi dalam menilai tujuan dan keinginan yang kuat demi kepentingan suatu organisasi, dan juga keinginan yang kuat untuk loyal dalam organisasi. Aspek yang digunakan dimodifikasi dari penelitian Allan dan Meyes (Sianipar & Haryanti, 2014) mengatakan bahwa aspek komitmen organisasi terdapat 3 aspek yaitu, komitmen affektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi akan di hitung menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek tersebut, apabila skor yang didapatkan semakin tinggi artinya menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi juga.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan sampel

1. Populasi

Purwanza, dkk (2022) Populasi merupakan sekumpulan data untuk mendukung penelitian dalam bentuk keseluruhan manusia, benda, ataupun bentuk lain dalam karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA, laki laki dan Perempuan. Mahasiswa aktif UNISSULA. Total keseluruhan populasi yaitu 523 populasi.

2. Sampel

Purwanza, dkk (2022) Sampel adalah sebagian dari keseluruhan yang menjadi objek penelitian dan memiliki karakteristik tertentu dari populasi. Peneliti hanya mengambil Sebagian dari populasi untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik pengambilan sampel *cluster random sampling* dari populasi penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *cluster random sampling*. Teknik *cluster random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel probabilitas yang memilih sampel dari kelompok berdasarkan yang telah ditentukan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik dalam pengumpulan hasil penyebaran penelitian untuk mendapatkan data yang pasti. Penelitian ini, instrument pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur tingkat komitmen organisasi terhadap budaya organisasi aktivis organisasi UNISULA

Azwar (2021) menjelaskan skala adalah bentuk instrumen alat ukur yang dipakai guna menguantifikasikan atribut psikologi non-kognitif supaya dapat disajikan dalam format tulis. Penafsiran informasi dari suatu variabel yang akan diteliti bisa diperoleh melalui metode pengumpulan data (Azwar, 2021).

Pengukuran terhadap persepsi, sikap dan pendapat individu atau kelompok dalam penelitian ini menggunakan model skala *likert*

1. Skala Budaya organisasi

Kebutuhan data yang diperlukan dalam penelitian akan diperoleh berdasarkan aspek budaya organisasi. Hoftsede (2013) mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek penting dalam budaya organisasi yaitu antara lain, pemahaman budaya organisasi secara bersama, pembentukan sistem dalam organisasi, dan pemberian ciri khas atau beda pada organisasi. Pemberian pada nilai skala budaya organisasi menggunakan skala likert dengan pengukuran interval dari rentang angka satu (1) sampai dengan empat (4). Skala terdiri dari beberapa aitem *Favorable* dan *Unfavorable* dengan skor yaitu sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban sangat sesuai (SS) skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2, sangat tidak sesuai (STS) skor 1.

Skor tinggi pada skala budaya organisasi menunjukkan tinggi pula budaya organisasi pada subjek. Jika skor rendah berarti rendah juga budaya organisasi yang dilakukan subjek. Begitupun sebaliknya pada pernyataan *Unfavorable*.

Tabel 2. Blueprint Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pemahaman budaya organisasi	4	4	8
2.	Pembentukan system dalam organisasi	4	4	8
3.	Ciri khas budaya organisasi	5	5	10
TOTAL		13	13	28

2. Skala Komitmen Organisasi

Data yang diperlukan dalam penelitian akan diperoleh berdasarkan aspek komitmen organisasi yang di modifikasi dari penelitian Allan dan Meyes (Sianipar & Haryanti, 2014) yang diukur berdasarkan aspek komitmen organisasi melalui 3 aspek: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan

komitmen normative Pemberian pada nilai skala komitmen organisasi menggunakan skala likert dengan pengukuran interval dari rentang angka satu (1) sampai dengan empat (4). Skala terdiri dari beberapa aitem *Favorable* dan *Unfavorable* dengan skor yaitu sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban sangat sesuai (SS) skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2, sangat tidak sesuai (STS) skor 1.

Skor tinggi pada skala komitmen organisasi menunjukkan tinggi pula komitmen organisasi pada subjek. Skor rendah berarti rendah juga komitmen organisasi yang dilakukan subjek. Begitupun sebaliknya pada pernyataan *Unfavorable*

Tabel 3. Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Komitmen Afektif	5	5	10
2.	Komitmen Kонтinuan	5	5	10
3.	Komitmen Normatif	5	5	10
TOTAL		15	15	30

E. Validitas, Uji Daya Beda Item, Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Azwar, (2021) menyatakan keakuratan suatu alat ukur dalam melaksanakan tugasnya yaitu melakukan pengukuran atau melakukan fungsi ukurnya diartikan dengan validitas. alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang tinggi jika data yang diperoleh akurat dan menunjukkan kondisi variabel sesuai dengan tujuan pengukurannya.

Validitas isi digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas alat ukur, dengan tipe mempertimbangkan validitasnya melalui pemeriksaan kelayakan dan relevansi dari isi tes itu sendiri yang dilakukan oleh peneliti dan dosen pembimbing.

2. Uji Daya Beda Aitem

Azwar, (2021) menyatakan sejauh mana pernyataan atau item mampu membedakan tingkat kepribadian individu dengan tingkat yang bermacam macam dari suatu atribut psikologi dinamakan daya beda item. Azwar, (2021)

menjelaskan seleksi item dilakukan dengan berdasar kepada keserasian fungsi alat ukur dengan fungsi skalanya. Item dengan korelasi item total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$, jika memenuhi kriteria tersebut dianggap memuaskan, dengan r_{ix} atau $r_{i(-1)} \geq 0,30$ dianggap memiliki daya beda item yang rendah.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur ialah indeks kecermatan hasil yang diperoleh atau seberapa besar hasil dari pengukuran itu dapat dipercaya. Hasil tersebut menunjukkan hasil yang relatif sama jika melakukan pengukuran pada kelompok subjek dengan karakteristik yang serupa. Azwar, (2021) menerangkan bahwa reliabel atau tidaknya suatu alat ukur ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas yang menempati posisi rentang angka 0,00 sampai 1,00, semakin mendekati angka 1,00 maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Teknik analisis *alpha cronbach* digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis reliabilitas skala budaya organisasi dan komitmen organisasi, melalui *software SPSS versi 21 (statistical program for social science)*.

F. Teknik Analisis Data

Proses menganalisis data yang berasal dari responden dan sumber lain yang berkontribusi untuk penelitian disebut sebagai teknik analisis data yang kemudian diolah sehingga dapat diambil kesimpulan untuk kemudian di olah sehingga dapat disimpulkan hasilnya. Teknik analisis korelasi *pearson* digunakan untuk menganalisis data sehingga dihasilkan koefisien relasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung yang bersifat linear. *Software microsoft excel* dan Program SPSS digunakan untuk mempermudah dalam perhitungan analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Pendekatan penelitian di lapangan dilakukan untuk menjadi bekal dalam proses penelitian sehingga proses penelitian terlaksana dengan baik dan lancar. Proses penelitian diawali dengan menentukan tempat yang akan digunakan penelitian dan pemahaman secara dasar terkait karakteristik populasi yang akan diteliti. BEM Fakultas Se-UNISSULA yang terletak di Jl. Kaligawe Raya KM.04, Kelurahan Terboyo Kulon, Kecamatan Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Universitas Islam Sultan Agung merupakan perguruan tinggi dengan basis Islam di wilayah Utara Kota Semarang. UNISSULA berdiri pada tahun 1962, salah satu perguruan tinggi swasta Islam yang mampu bersaing dengan perguruan tinggi Negeri maupun Swasta lainnya.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan survei pada lapangan dengan observasi dan wawancara guna mengetahui apakah komitmen organisasi masih berpengaruh pada budaya organisasi di anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA. Langkah berikutnya adalah peneliti mengambil data jumlah anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA dan kemudian menimbang dan memutuskan jumlah populasi dan sampel yang selanjutnya diteliti agar memiliki karakteristik sesuai dengan topik penelitian.

Alasan memilih Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai lokasi dilaksanakan penelitian karena mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut :

- a. Terdapat permasalahan yang sesuai dengan tujuan penelitian di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Topik peneliti belum pernah ada yang melaksanakan terkait Hubungan Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi Anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA.

- c. Peneliti ingin mengetahui terkait tingkat Komitmen Organisasi pada Anggota BEM Fakultas Se- UNISSULA.
- d. Tempat penelitian yang digunakan strategis dan efisien sehingga relevan untuk digunakan penelitian.

2. **Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan langkah yang dilakukan oleh peneliti dan bertujuan untuk mengurangi adanya kendala selama proses berjalannya penelitian oleh peneliti. Adapaun langkah yang dipersiapkan adalah sebagai berikut :

a. Persiapan Perizinan

Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah persiapan untuk mendapatkan perizinan yang dibutuhkan melalui proses pengajuan surat permohonan melaksanakan penelitian, wawancara, dan observasi dari Fakultas Psikologi UNISSULA. Peneliti meminta surat izin dari Fakultas dengan nomor surat 740/C.1/Psi-SA/V/2025, yang kemudian diserahkan kepada pihak terkait dalam hal ini kepada Ketua Bem Fakultas yang akan dijadikan tempat penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi atau skala dengan didasarkan pada indikator-indikator yang telah dibuat dan merupakan perluasan dari aspek variabel. Skala Komitmen Organisasi, dan Skala Budaya Organisasi yang kemudian akan dipergunakan untuk mengukur atribut yang akan diteliti.

Skala yang dibuat dibagi menjadi dua jenis aitem, butir pada masing-masing aitem memiliki skor 1-4. Aitem *Favorable* memiliki skor tertinggi apabila responden memilih sangat sesuai, dan skor terendah didapatkan apabila responden memilih sangat tidak sesuai, sebaliknya untuk aitem *Unfavorable* skor tertinggi apabila responden memilih sangat tidak sesuai dan skor terendah apabila responden memilih sangat sesuai.

1) Skala Budaya Organisasi

Skala Budaya organisasi yang digunakan oleh peneliti diambil dari aspek teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Hoftsedde (2013). Skala tersebut mengukur budaya organisasi melalui 3 aspek: Pemahaman budaya organisasi secara bersama, Pembentukan sistem dalam organisasi, dan pemberian ciri khas beda organisasi. Data pada tabel di bawah merupakan rincian distribusi aitem pada skala budaya organisasi.

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pemahaman budaya organisasi secara bersama	1,2,3,4	14,15,16,17	8
2.	Pembentukan sistem dalam organisasi	5,6,7,8	18,19,20,21	8
3.	Pemberian beda ciri khas dalam organisasi	9,10,11,12,13	22,23,24,25,26	10
TOTAL		13	13	26

2) Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan oleh peneliti diambil dari Allan dan Meyes (Sianipar & Haryanti, 2014) aspek komitmen organisasi. Skala tersebut mengukur komitmen organisasi melalui 3 aspek: Komitmen affektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen normatif.

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Komitmen Affektif	1,2,3,4,5	16,17,18,19,20	10
2.	Komitmen Kontinuan	6,7,8,9,10	21,22,23,24,25	10
3.	Komitmen Normatif	11,12,13,14,15	26,27,28,29,30	10
TOTAL		15	15	30

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba dilakukan dari tanggal 25 April – 05 Mei 2025 untuk mendapatkan hasil dari reliabilitas dan daya beda aitem. Penyebaran skala yang dilakukan kepada Ketua BEM pada setiap fakultas melalui *Google form*. Ketua BEM Fakultas Kedokteran, Fakultas Ilmu Komunikasi, dan Fakultas Farmasi, yang terdiri dari 128 anggota BEM Fakultas yang akan dijadikan sebagai sampel uji coba. Peneliti membagikan *link google form* kepada ketua BEM Fakultas untuk disebarkan kepada anggota BEM Fakultas kemudian menginput data responden yang telah mengisi dengan menggunakan *microsoft excell* dan SPSS versi 21. Tabel berikut berisi rincian uji coba yang telah dilakukan.

Tabel 6. Data Kelas Uji Coba Anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA

BEM	Anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA			Jumlah yang mengisi		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
FF	10	33	43	2	2	4
FK	26	39	65	5	8	13
FIKOM	6	14	20	8	11	19
Jumlah	42	86	128	15	21	36

d. Uji Daya dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur dikatakan layak dan baik apabila terbukti efektif dalam membedakan antara individu yang mempunyai atribut akan diukur dan yang tidak. Jika koefisien lebih dari 0,30 maka daya beda aitem dianggap baik (Azwar, 2022). Analisis korelasi person dilakukan untuk menentukan daya beda aitem dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil dari pengujian daya beda aitem untuk masing-masing skala pengukuran ditunjukkan dibawah ini.

1) Skala Komitmen Organisasi

Hasil Uji menunjukkan dari 30 aitem pada skala komitmen organisasi, peneliti menemukan 27 aitem dengan daya beda tinggi dan 3 aitem dengan daya beda rendah. Koefisien daya beda aitem yang tinggi pada 0,323 hingga 0,736, sedangkan koefisien daya beda aitem

yang rendah pada 0,92 hingga 0,277. Berdasarkan hasil pada *alfa cronhbach*, skala komitmen organisasi dapat dikatakan cukup andal dengan estimasi reliabilitas sebesar 0,922. Tabel berikut akan menunjukkan rincian daya beda masing-masing aitem.

Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Komitmen Affektif	1*,2,3,4,5	16,17,18,19,20	10
2.	Komitmen	6,7,8,9*,10*	21,22,23,24,25	10
	Kontinuan			
3.	Komitmen	11,12,13,14,15	26,27,28,29,30	10
	Normatif			
TOTAL		15	15	30

*) aitem dengan daya beda rendah

2) Skala Budaya Organisasi

Hasil Uji menunjukkan dari 26 aitem pada skala budaya organisasi, peneliti menemukan 19 aitem dengan daya beda tinggi dan 7 aitem dengan daya beda rendah. Koefisien daya beda aitem yang tinggi pada 0,307 hingga 0,820, sedangkan koefisien daya beda aitem yang rendah pada 0,184 hingga 0,275. Berdasarkan hasil pada *alfa cronhbach*, skala komitmen organisasi dapat dikatakan cukup andal dengan estimasi reliabilitas sebesar 0,914. Tabel berikut akan menunjukkan rincian daya beda masing-masing aitem.

Tabel 8. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pemahaman budaya organisasi secara bersama	1*,2*,3,4	14,15,16,17	8
2.	Pembentukan sistem dalam organisasi	5*,6*,7*,8	18,19,20,21	8
3.	Pemberian beda ciri khas dalam organisasi	9,10*,11*,12,13	22,23,24,25,26	10
TOTAL		13	13	26

*) aitem dengan daya beda rendah

e. Penomoran Ulang

1) Skala Komitmen Organisasi

Hasil Uji menunjukkan dari 30 aitem pada skala komitmen organisasi, peneliti menemukan 27 aitem dengan daya beda tinggi dan 3 aitem dengan daya beda rendah. Table berikut akan menunjukkan rincian daya beda masing-masing aitem.

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Skala Komitmen organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Komitmen Affektif	2(1),3(2),4(3),5(4)	16(13),17(14), 18(15),19(16),20(17)	9
2.	Komitmen Kontinuan	6(5),7(6),8(7),	21(18),22(19), 23(20),24(21),25(22)	8
3.	Komitmen Normatif	11(8),12(9),13(10),14(11), 15(12)	26(23),27(24), 28(25),29(26),30(27)	10
TOTAL		12	15	27

(...) Penomoran aitem yang baru

2) Skala Budaya Organisasi

Hasil Uji menunjukkan dari 26 aitem pada skala komitmen organisasi, peneliti menemukan 19 aitem dengan daya beda tinggi dan 7 aitem dengan daya beda rendah. Table berikut akan menunjukkan rincian daya beda masing-masing aitem:

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Skala Budaya Organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pemahaman budaya organisasi secara bersama	3(1),4(2)	14(7),15(8), 16(9),17(10)	6
2.	Pembentukan sistem dalam organisasi	8(3)	18(11),19(12), 20(13),21(14)	5
3.	Pemberian beda ciri khas dalam organisasi	9(4),12(5), 13(6)	22(15),23(16),24(17), 25(18),26(19)	8
TOTAL		6	13	19

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian atau pengambilan data dari responden dilaksanakan pada tanggal 07 Mei hingga 11 Mei 2025. Penelitian dilaksanakan dengan metode online, dengan memberikan link kuesioner kepada Ketua BEM sebagai perantara atau penghubung kepada anggota BEM Fakultas, sebelumnya peneliti memberikan perizinan kepada Ketua BEM Fakultas yang dijadikan tempat penelitian.

Penelitian ini menggunakan *cluster random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Teknik ini memungkinkan pemilihan sampel pada populasi kelompok berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan kebutuhan pada kriteria penelitian. Pengambilan data saat penelitian dilakukan pada 9 organisasi dengan jumlah anggota BEM Fakultas yaitu, Fakultas Psikologi, Fakultas Agama Islam, dan Fakultas Bahasa, Sastra, dan budaya, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Teknologi Industri. Berikut adalah rincian data kelas anggota organisasi yang dijadikan subjek penelitian.

Tabel 11. Data Anggota BEM Fakultas yang Menjadi Subjek Penelitian

Anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA				Jumlah yang mengisi		
BEM	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
FPSI	18	24	42	4	4	8
FAI	8	22	30	0	4	4
FBSB	12	23	35	1	0	1
FKIP	10	20	30	2	0	2
FIK	20	40	60	4	7	11
FT	50	14	64	5	2	7
FH	18	20	38	4	3	7
FE	20	30	50	0	5	5
FTI	54	10	64	13	3	16
Jumlah	210	203	413	33	28	61

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan setelah semua data penelitian terkumpul. Uji asumsi merupakan uji normalitas dan uji linearitas dilakukan untuk memastikan data sesuai dan memenuhi kriteria. Uji hipotesis dan uji deskriptif berguna untuk gambaran dalam mengenai karakteristik subjek penelitian.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas untuk mengetahui data yang diperoleh apakah sudah terdistribusi secara normal dan atau tidak. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov digunakan untuk memastikan data penelitian sudah terdistribusi secara normal. Nilai signifikansi dalam pengujian data dinyatakan terdistribusi normal jika lebih dari 0.05 atau 5%. Tabel berikut menyajikan hasil uji normalitas.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	p	Ket
Budaya Organisasi	54	9	1,014	0,255	> 0.005	Normal
Komitmen Organisasi	79	12	1,238	0,231	> 0.005	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan terdapat hubungan atau tidak adanya suatu hubungan variable tersebut, dengan menganalisis arah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Metode F linier dengan program SPSS 21.0 untuk memungkinkan pengujian deksriptif, analisis dan penjelasan pada data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji linearitas menghasilkan F linier 108,809 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut yang menunjukkan adanya hubungan linear antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan yaitu memakai metode korelasi pearson dalam menguji hubungan pada variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y). Hasil yang didapatkan pada analisis koefisien korelasi (r) pada komitmen organisasi dengan budaya organisasi mendapatkan skor r_{xy} sebesar 0,805 dan signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan

hipotesis diterima atas dasar pengujian serta adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula budaya organisasi. Hipotesis pada penelitian ini diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian adalah untuk memberi kemudahan dalam pemahaman pembaca mengenai isi penelitian yang meliputi skor subjek dan kondisi pengukuran berkaitan dengan sifat yang diteliti. Penggolongan kategorisasi dilakukan berdasarkan pada distribusi normal yang berhubungan dengan pembagian subjek secara bertingkat terhadap keseluruhan variabel. Gambaran hitungan norma hipotetik lima kategorisasi dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 13. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	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
$\mu \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

μ = Mean Hipotetik ; σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi terdiri dari 27 aitem dengan rentang nilai dari 1 sampai 4. Perolehan skor pada angket bervariasi dari terendah 27 (1x25) hingga skor tertingginya yaitu 108 (4x27). Rentang skor pada aitem keseluruhan sebesar 81 (108-27), dan standar deviasi diperoleh dengan cara pengurangan skor maksimum dan skor minimum kemudian dibagi dengan angka 5 (108-27:5) diperoleh hasil 16,2. Rata-rata pada hipotesisnya adalah 67,5 diperoleh melalui (108+27:2)

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi

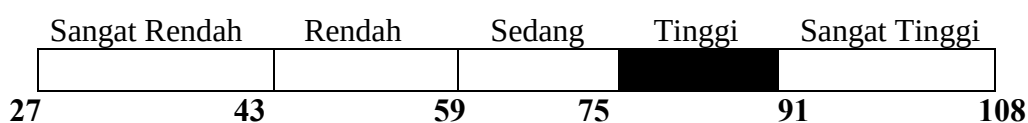
	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	63	27
Skor maksimum	108	108
Mean (M)	79	81
Standar deviasi	12	16,2

Deskripsi skor pada tabel 13. menunjukkan skala komitmen organisasi memiliki rentan nilai empirik dari skor minimum 63 dan skor maksimum 108, mean empirik yaitu 79 , dan standar deviasi empirik adalah 12 . Mean empirik pada tabel tersebut digolongkan dalam kategori sedang dengan nilai sebesar 68 . Penyajian data dalam variabel Komitmen organisasi secara menyeluruh berdasarkan penilaian pada norma kategorisasi pada tabel berikut.

Tabel 15. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Norma	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	$27 > 43,2$	0	0%
Rendah	$43,3 > 59,4$	0	0%
Sedang	$59,5 > 75,6$	23	38%
Tinggi	$75,7 > 91,8$	26	42%
Sangat Tinggi	$108 > 91,9$	12	20%
Total		61	100%

Deskripsi skor pada tabel 14. menunjukkan pada Komitmen Organisasi bahwa 0 responden berada pada kategori sangat rendah (0%), 0 responden berada pada kategori rendah (0%), 23 responden berada pada kategori sedang (38%), 26 responden berada pada kategori tinggi (42%), dan 12 responden berada pada kategori sangat tinggi (20%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden tertinggi secara keseluruhan berada pada kategori skor yang tinggi. Gambar berikut akan menggambarkan detail responden pada kategori komitmen organisasi.

Gambar 1. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Komitmen Organisasi

2. Deskripsi Data Skor Budaya Organisasi

Budaya Organisasi terdiri dari 19 aitem dengan rentang nilai dari 1 sampai 4. Perolehan skor pada angket bervariasi dari terendah 19 (1×19) hingga skor tertinggi yaitu 76 (4×19). Rentang skor pada aitem keseluruhan sebesar 57 ($76 - 19$), dan standar deviasi diperoleh dengan cara pengurangan skor maksimum dan skor minimum kemudian dibagi dengan angka 5 ($(76 - 19) : 5$) diperoleh hasil 11,4. Rata-rata pada hipotesisnya adalah 47,5 diperoleh melalui $(76 + 19) : 2$.

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Budaya Organisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	37	19
Skor maksimum	76	76
Mean (M)	54	57
Standar deviasi	9	11,4

Deskripsi skor pada tabel 15. menunjukkan skala budaya organisasi memiliki rentan nilai empirik dari skor minimum 37 dan skor maksimum 76, mean empirik yaitu 54, dan standar deviasi empirik adalah 9. Mean empirik pada tabel tersebut digolongkan dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 54. Penyajian data dalam variabel Komitmen organisasi secara menyeluruh berdasarkan penilaian pada norma kategorisasi pada tabel berikut:

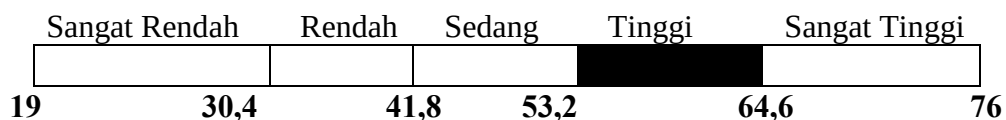
Tabel 17. Norma Kategorisasi Skala Budaya Organisasi

Kategorisasi	Norma	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	$19 > 30,4$	0	0%
Rendah	$30,5 > 41,8$	3	5%
Sedang	$41,9 > 53,2$	22	36%
Tinggi	$53,3 > 64,6$	31	51%
Sangat Tinggi	$76 > 64,7$	5	8%
		61	100%

Deskripsi skor pada tabel 4.14 menunjukkan pada Budaya organisasi bahwa 0 responden berada pada kategori sangat rendah (0%), 3 responden berada pada kategori rendah (5%), 22 responden berada pada kategori sedang (36%), 31 responden berada pada kategori tinggi (51%), dan 5 responden berada pada kategori sangat tinggi (8%). Data tersebut menunjukkan bahwa

responden tertinggi secara keseluruhan berada pada kategori skor yang tinggi. Gambar berikut akan menggambarkan detail responden pada kategori komitmen organisasi.

Gambar 2. Kategorisasi Persebaran Skor Variabel Budaya Organisasi



E. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berhubungan terhadap budaya organisasi pada anggota Organisasi BEM Fakultas Se-UNISSULA. Penelitian ini menggunakan korelasi analisis pearson digunakan sebagai pengujian bagi hipotesis. Data penelitian ini terdistribusi dengan normal, dan hasil yang didapat yaitu koefisien korelasi (r) sebesar 0,805 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA.

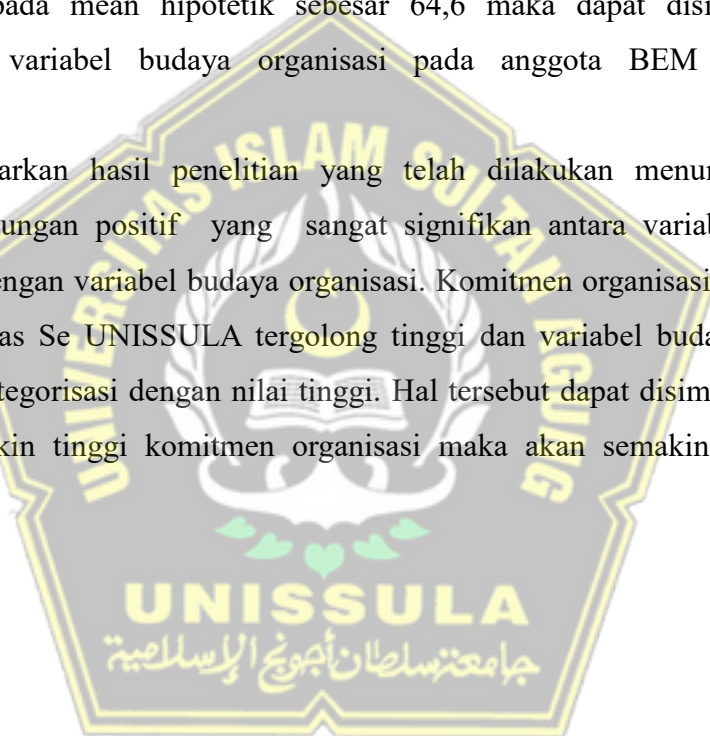
Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh di mana dalam penelitian ini menunjukkan hasil $r_{xy} = 0,903$ dengan nilai $p = 0,000$ di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya (Ramadhani & Puspitadewi, 2022).

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rosyidah & Darajat (2009). Berdasarkan uji statistik didapat nilai signifikansi (P value) sebesar $0,016 < \alpha 0,05$ artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,348. Artinya, semakin positif persepsi perawat terhadap tuntutan kerja, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki

peran penting sebagai faktor pendorong dalam meningkatkan komitmen organisasi pada perawat.

Hasil pada pengkajian pada studi ini pada variabel komitmen organisasi memperoleh kategorisasi pada level tinggi yang berdasarkan pada mean empirik sebesar 79 dan mean hipotetik sebesar 81, sehingga dapat mengetahui komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Se UNISSULA. Variabel budaya organisasi pada penelitian ini menunjukkan data bahwa kategorisasi pada variabel ini menunjukkan pada kategori tinggi yang berdasarkan hasil mean empirik sebesar 54 sedangkan pada mean hipotetik sebesar 64,6 maka dapat disimpulkan dan mengetahui variabel budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Se UNISSULA.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel budaya organisasi. Komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Se UNISSULA tergolong tinggi dan variabel budaya organisasi tergolong kategorisasi dengan nilai tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin baik budaya organisasi.



F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan ini mempunyai kelemahan di dalam melakukan studi yang dicantumkan sebagai berikut:

1. Kelemahan pada penelitian ini terdapat pada proses pengambilan sampel dikarenakan para responden sedang memasuki minggu dalam penyelenggaraan UTS.
2. Metode penyebaran skala penelitian dilakukan melalui perwakilan organisasi, sehingga jumlah subjek yang diperoleh menjadi terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi representasi dan generalisasi hasil penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis diterima, temuan penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi pada anggota BEM Se-UNISSULA.

B. Saran

Saran yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Saran Bagi Mahasiswa

Anggota BEM Fakultas yang telah menjadi responden diharapkan mengikuti pelatihan atau diskusi rutin terkait pentingnya komitmen organisasi, khususnya peran pemimpin dalam membangun komitmen dan kontribusi anggota dalam menjalankannya. Menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif, suportif, dan komunikatif agar anggota merasa memiliki, nyaman, dan termotivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

2. Saran Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik budaya organisasi dan komitmen organisasi supaya lebih memperhatikan penyebaran skala yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan jumlah responden yang diteliti. Selanjutnya yaitu, peneliti agar bisa menambahkan variabel lain selain komitmen organisasi, dan didapatkan melalui faktor budaya organisasi yaitu antara lain, Tika (Maknur & Wahyuningsih, 2018) asumsi dasar berorganisasi, pemecahan permasalahan dalam organisasi, nilai nilai bersama yang disepakati dalam budaya organisasi. Faktor budaya organisasi menurut Panuju (Octavani, 2023) nilai dari budaya organisasi, kepercayaan tentang budaya organisasi, efektivitas budaya organisasi, iklim budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, I. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(2), 135–140. <https://doi.org/10.34208/jba.v20i2.419>
- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan pekerja. *Insan, Media Psiko- Logi*, 15(1).
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Azwar, S. (2021). penyusunan skala psikologi. *Pustaka Pelajar*.
- Dahlan, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196. <https://doi.org/10.32400/iaj.31212>
- Dan, O., Terhadap, M., Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (n.d.). *PEGAWAI BADAN MANAJEMEN PUSAT PENGKAJIAN*.
- Hairina, Y., & Putra, A. (2018). Dimensi Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, III(3), 166–175. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29123.48160>
- Harahap, D. A. (2018). Perilaku Belanja Online Di Indonesia: Studi Kasus. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 193–213. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.02>
- Harahap, P. (2011). BUDAYA ORGANISASI: Organizational Culture. In *Semarang University Press* (Issue ISBN: 978-979-3948-88-1, pp. 1–112).
- Hidayat, M. Y. (2021). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA IKATAN BUIJANG DARA KOTA PEKANBARU. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa

- Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA)*, 3(2), 91–102.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Novita, Swasto Sunuharjo, B., & Ruhana, Ika. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada calon tenaga kerja indonesia (CTKI) wanita di BLKLN disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2011).
- Pane, D., & Aisyah, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, 7(6), 285–289.
- Panjaitan, M., Siregar, S., & Winarto, W. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KPU KABUPATEN SIMALUNGUN. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN CIRCULAR LOOM DI PT X SIDOARJO Monalita Nurindahsari Pratiwi Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55.

- Priarti, M. (2013). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU HONORER. *Jurnal Formatif* 3(1):, 6(2), 67–79.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Ramadhani, C. P. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Makan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi Pada*, 9(8), 45–56. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/49363/41026>
- Ridha, N. (2020). Proses penelitian, masalah, variabel, dan paradigma penelitian. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Robby, K., & Angery, E. (2021). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Rosyidah, R., & Darajat, L. N. (2009). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP KELAS II DAN III RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA. *November*, 9–12.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Subkhi Mahmasani. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 274–282.
- Tanjungpinang, S. (2023). KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA.
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- WARDANA, M. N. (2019). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta*.

Yulianti, P. (2015). Komitmen Organisasional Perspektif : Konsep Dan Empiris.
Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 52–62.

