

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI

DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS BEM

UNIVERSITAS DIPONEGORO

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Guna Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**



SKRIPSI

Disusun Oleh:

Rahma Dewi Sri Wulandari

15000120140319

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS BEM UNIVERSITAS
DIPONEGORO

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rahma Dewi Sri Wulandari

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 22 Juli 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Endah Mujiasih, S.Psi., M.Si.

Dosen Penguji



1. Dr. Unika Prihatsanti, S.Psi., M.A.



2. Jati Ariati, S.Psi., M.Psi., Ph.D., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada tanggal

Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

HALAMAN PERNYATAAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Prof. Mr. Sunar
Kampus Universitas Diponegoro
Tembalang, Semarang, Kode Pos 502
Telepon (024) 7460051, Faksimile (024) 764055
Laman : www.psikologi.undip.ac
Pos-el: psikologi@live.undip.ac

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahma Dewi Sri Wulandari

NIM : 15000120140319

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi
Pengurus BEM Universitas Diponegoro

Adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis/ diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal- hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 28 Mei 2024

Yang menyatakan



Rahma Dewi Sri Wulandari

NIM. 15000120140319

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Mama dan Bapak serta kakak dan adik peneliti yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik bagi peneliti.

Tidak lupa, skripsi ini peneliti persembahkan kepada diri peneliti sendiri yang selalu memberikan usaha yang terbaik atas apa yang dijalani, tetap bertahan dan tidak pernah menyerah akan apapun yang dihadapi. Semoga tidak bosan-bosan untuk terus belajar dan menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya.

HALAMAN MOTTO

خير النَّاسِ أَنْفَعُهُم لِلنَّاسِ (رواه أحمد)

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat untuk orang lain”

(HR Ahmad)

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ أَنْفُسَكُمْ وَ إِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا (الإسراء : ٧)

“Jika berbuat baik, berarti kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri, jika berbuat jahat (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri”

(QS Al-Isra’: 7)

“Everything happens for a reason”

me

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas nikmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian dalam rangka pelaksanaan tugas akhir skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pengurus BEM Univeristas Diponegoro”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana strata 1 di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro tempat peneliti mengenyam Pendidikan.

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik yang terlibat maupun tidak dalam penyusunan skripsi ini. Karena pada penyusunannya, penelitian ini pun tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
2. Endah Mujiasih, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan perhatiannya selama proses pembimbingan skripsi.
3. Seluruh dosen dan *civitas academica* Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman selama perkuliahan.
4. Kedua orang tua peneliti, Anni Nihayati dan Heri Supriyadi yang selalu memberikan dukungan secara emosional maupun materi serta senantiasa mendoakan peneliti di setiap langkahnya.

5. Kakak dan adik peneliti, Nugraha Labib Mujaddid dan Adzkiya Qarina Salsabila yang selalu menemani setiap langkah dan proses peneliti.
6. Unit Inspektorat BEM Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan, pengalaman dan kesan yang sangat berharga bagi peneliti.
7. Bidang Kajian dan Aksi Strategis BEM Fakultas Psikologi Undip yang telah menjadi wadah pertama bagi peneliti untuk berkembang dan mengenal dunia perkuliahan.
8. Pengurus BEM Universitas Diponegoro periode 2023 “Pijar Harapan” yang telah bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Kak Hafidh yang selalu bersedia membagikan ilmunya, serta Hanif, Graze dan Rahmatina yang turut menemani proses dan senantiasa memberikan dukungan kepada peneliti.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan selama proses perkuliahan dan tentunya penyelesaian penelitian ini

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak luput dari kesalahan maupun kekurangan. Maka dari itu, peneliti menerima dengan terbuka seluruh kritik dan saran atas penelitian ini. Semoga apa yang tertulis di penelitian ini dapat memberikan manfaat dan dapat terus dikembangkan oleh peneliti lainnya.

Semarang, Juni 2024
Peneliti

Rahma Dewi Sri Wulandari

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS BEM
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Rahma Dewi Sri Wulandari

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

rahmadewi186@students.undip.ac.id

ABSTRAK

BEM UNDIP selaku organisasi kemahasiswaan yang menaungi dan memfasilitasi kebutuhan mahasiswa Universitas Diponegoro memiliki banyak program kerja dengan skala yang cukup besar pula. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang dimiliki pengurusnya juga semakin berat. Sedangkan pengurus BEM UNDIP juga memiliki beban dan tanggung jawab akademik maupun tanggung jawab lainnya yang harus dipenuhi sebagai mahasiswa, sehingga diperlukan komitmen yang tinggi pada pengurus BEM UNDIP. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah persepsi budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pengurus BEM UNDIP 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik *proportional random* sampling dengan sampel sejumlah 145 pengurus. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi budaya organisasi (33 aitem, $\alpha = 0,928$) dan skala komitmen organisasi (31 aitem, $\alpha = 0,923$). Data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,733$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti jika semakin positif persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya.

Kata Kunci: persepsi budaya organisasi, komitmen organisasi, pengurus organisasi kemahasiswaan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF BEM DIPONEGORO UNIVERSITY MEMBERS**

Rahma Dewi Sri Wulandari

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

rahmadewi186@students.undip.ac.id

ABSTRAK

BEM UNDIP as a student organization that oversees and facilitates the needs of Diponegoro University students has many work programs on a fairly large scale. This results in the workload of the management becoming increasingly heavy. Meanwhile, BEM UNDIP members also have academic and other burdens and responsibilities that must be fulfilled as students, so a high level of commitment is required from the BEM UNDIP members. One of the factors that influences organizational commitment is the perception of organizational culture. This research aims to determine the relationship between perceptions of organizational culture and organizational commitment among BEM UNDIP 2023 members. This research uses quantitative correlational methods with proportional random sampling techniques with a sample of 145 members. The measuring instruments used were the organizational culture perception scale (33 items, $\alpha = 0.928$) and the organizational commitment scale (31 items, $\alpha = 0.923$). Research data were analyzed using simple regression analysis with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.733$ and $p = 0.001$ ($p < 0.05$). The research results show that there is a significant positive relationship between perceptions of organizational culture and organizational commitment. This means that the more positive the perception of organizational culture, the higher the organizational commitment, and vice versa.

Kata Kunci: perception of organizational culture, organizational commitment, student organization members.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, organisasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu organisasi non-profit dan organisasi profit. Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut oleh Nawawi (dalam Wijayati, 2010) dimana organisasi non-profit didorong oleh tujuan, sedangkan organisasi profit didorong oleh nilai. Organisasi non-profit berlandaskan pada filosofi pengabdian dan rasa kesukarelaan, yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam masyarakat. Sedangkan nilai dari organisasi profit didasarkan pada filosofi yang mencakup daya saing antara organisasi ataupun bisnis serupa dan penggunaan seluruh sumber daya yang mereka miliki demi mencapai tujuan organisasi.

Organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) yang berada di dalam lingkup Universitas merupakan salah satu bentuk dari organisasi non-profit. Pada UU No. 12 Tahun 2012 Pasal 14 dijelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat menjadi ruang bagi mahasiswa untuk dapat bersosialisasi serta beradaptasi dengan nilai dan tujuan organisasi serta para anggota lainnya. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa organisasi kemahasiswaan ini juga merupakan sarana untuk mahasiswa agar dapat menyampaikan gagasan, pendapat, maupun solusi terhadap permasalahan yang ada. Sehingga anggota yang tergabung di dalam organisasi kemahasiswaan ini bisa mengembangkan dirinya sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.

Kampus atau Universitas seringkali diungkapkan sebagai miniatur negara, hal ini dikarenakan peran mahasiswa dalam keberjalanan demokrasi di negara ini dinilai sangat penting. Mahasiswa sebagai *agent of change* memiliki tugas moral untuk membawa perubahan dan peka terhadap kebijakan-kebijakan yang ada di kampus (Ahmadi, 2009). Selain memiliki tuntutan untuk mengembangkan *hard skill* dari segi keilmuan dan akademik, mahasiswa juga dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan *soft skill* untuk menunjang keberhasilan dalam dunia kerja nantinya (Klaus, 2010). Sehingga, organisasi kemahasiswaan yang ada di kampus dapat menjadi wadah bagi para mahasiswa untuk mengembangkan potensi serta *soft skill*-nya.

Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Diponegoro (BEM UNDIP) merupakan organisasi kemahasiswaan sebagai lembaga eksekutif di tingkat kampus yaitu Universitas Diponegoro. Badan Eksekutif Mahasiswa ini sendiri menjadi tempat untuk seluruh mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan. BEM menjadi wadah aspirasi bagi mahasiswa yang memiliki semangat untuk melakukan perubahan dan membawa kesejahteraan dalam lingkup Universitas. BEM UNDIP dipimpin oleh seorang Ketua dan Wakil Ketua BEM UNDIP dan untuk menjalankan fungsi serta mencapai visi dan misinya, maka struktur BEM UNDIP disusun dan dibagi menjadi beberapa bidang, unit, kantor dan biro. Dari sekitar 60.000 mahasiswa Universitas Diponegoro, terdapat 360 mahasiswa yang bergabung dengan BEM UNDIP yang selanjutnya disebut dengan Pengurus BEM UNDIP. Jumlah tersebut didapat dari data penerimaan anggota baru BEM UNDIP pada periode 2023 ini.

BEM Universitas Diponegoro bertanggung jawab untuk menaungi dan melayani kegiatan seluruh mahasiswa Universitas Diponegoro, sehingga beban kerja yang ditanggung oleh para pengurusnya juga besar. Anggota BEM UNDIP dibagi ke dalam setiap departemen yang telah mereka pilih pada awal pendaftaran. Setiap departemen memiliki beragam program kerja besar untuk memfasilitasi dan melayani seluruh mahasiswa Universitas Diponegoro. Program kerja yang ada di BEM UNDIP tersebut dilaksanakan dalam bentuk kerja tim ataupun kepanitiaan. Setiap anggota diberikan tugas utama sebagai penanggung jawab dari salah satu program kerja yang ada. Selain menjadi penanggung jawab utama, mereka juga ditugaskan untuk menjadi anggota dan membantu setiap program kerja yang ada pada departemennya. Pendelegasian penanggung jawab program kerja tersebut dibagi berdasarkan tabel *human resource needs* yang disusun pada awal perekrutan. Sehingga harapannya setiap anggota mendapatkan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi dan kapabilitasnya.

Disamping beban kerja yang besar, para pengurus BEM UNDIP juga memiliki tanggung jawab akademik maupun tanggung jawab lainnya yang harus dipenuhi sebagai mahasiswa, selain itu mereka juga harus meluangkan waktunya di malam hari untuk berkumpul, rapat, membahas dan mempersiapkan program kerja yang ada. Pengurus BEM UNDIP juga harus mengorbankan waktu *weekend*-nya untuk melaksanakan kegiatan program kerja.

Tingginya beban kerja yang ada di BEM UNDIP, menuntut adanya sikap profesional dan diperlukan pula komitmen yang tinggi pada pengurusnya. Penting bagi organisasi untuk dapat menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi bagi

para anggotanya demi mencegah anggotanya melepas tanggung jawab yang ada, meninggalkan organisasi, sehingga berpengaruh pada performa organisasi (Colquit, Lepine & Wesson, 2009). Terlebih dikarenakan anggota dari organisasi kemahasiswaan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dan mencapai tujuan organisasi tanpa mencari keuntungan finansial di dalamnya (Adnan & Prihatsanti, 2017).

Pahira & Rinaldy (2023) mengatakan bahwa keberhasilan dari suatu tujuan organisasi tidak lepas dari hasil kerja setiap komponen sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kebijakan pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang penting, terlebih dalam upaya peningkatan konsistensi kerja dari anggota terhadap organisasinya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan di dalam organisasi lebih lama. Yusuf dan Syarif (2017) mengatakan bahwa komitmen seseorang dalam suatu organisasi merupakan bagian yang paling penting sebagai langkah pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan setiap organisasi memerlukan anggota dengan komitmen tinggi agar organisasi mampu bertahan dan terus mengalami perkembangan. Selanjutnya dikatakan bahwa komitmen organisasi sebagai simbol dari loyalitas anggota terhadap organisasinya, justru dapat menjadi *boomerang* terhadap organisasi tersebut apabila anggota dalam organisasi tidak mempunyai kepercayaan akan keterikatan serta tidak adanya rasa kepemilikan pada organisasinya. Mowday dkk (dalam Chairy, 2002) juga mengatakan bahwa individu dalam organisasi akan mempunyai motivasi yang kuat untuk berada dalam organisasinya apabila mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan berupaya untuk memenuhi tujuan organisasi bersama.

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang mampu menghubungkan antara anggota dengan tindakan dan tujuan organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001). Menurut penelitian Suyasa dan Teresia (2008) pada karyawan *call centre*, dengan adanya komitmen dari anggota organisasi, maka individu akan memiliki keinginan agar dapat memberikan usaha yang lebih keras demi kesuksesan organisasi serta peduli akan keberlangsungan dari organisasinya. Selanjutnya juga dikatakan agar organisasi tetap berjalan, diperlukan iklim kerja yang baik, dan untuk menciptakan iklim kerja yang baik maka diperlukan komitmen yang tinggi dari para anggota organisasinya.

Meyer dan Herscovitch (2001) menjelaskan komitmen merupakan suatu motivasi yang mengikat seseorang pada serangkaian kegiatan dengan satu atau lebih target. Allen dan Meyer (dalam Suyasa & Teresia) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah yaitu suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi menurut Porter dan Smith (dalam Temaluru, 2001) adalah suatu hubungan antara anggota dengan organisasi dinilai dari seberapa kuat keinginan individu tersebut untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, bersedia meningkatkan diri untuk organisasi, serta kepercayaan yang kuat akan nilai serta tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi menurut Jewell dan Siegall (2008) merupakan keadaan atau tingkat sejauh mana individu berpihak pada sebuah organisasi dengan menerima tujuan yang ada serta memelihara keanggotaannya.

Meskipun seringkali dianggap sama, komitmen organisasi memiliki konsep yang berbeda dengan *engagement* dan loyalitas. *Engagement* dijelaskan oleh Kahn (dalam Santosa, 2008) sebagai sejauh mana anggota terlibat secara aktif dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, yaitu keterlibatan mental dan emosional yang mendalam, serta tingkat antusiasme pada pekerjaannya. Sedangkan loyalitas dijelaskan oleh Mowday, Porter dan Steers (dalam Suindrawan, Wirateja & Sudarmawan, 2021) sebagai kesetiaan dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang dan seringkali diukur melalui pengorbanan pribadi dan dukungan terhadap tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen mengacu pada sejauh mana individu merasa terikat dan ingin tetap bertahan di organisasi baik secara emosional, normatif maupun afektif. *Engagement* mengacu pada sejauh mana individu terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya baik secara emosional, kognitif dan fisik. Dan loyalitas mengacu pada kesetiaan jangka panjang terhadap organisasi dan mendukung organisasi dalam waktu lama.

Menurut Luthans, dkk (2007), komitmen organisasi ditentukan oleh variabel anggota dan organisasi. Variabel anggota meliputi usia, posisi di organisasi, serta disposisi positif maupun negatif atau atribusi kontrol internal maupun eksternal yang berarti bagaimana individu menafsirkan suatu perilaku. Sedangkan variabel organisasi meliputi nilai-nilai organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan dan desain pekerjaan. Tidak hanya itu, faktor non-organisasi seperti timbulnya opsi atau pilihan lain setelah bergabung ke dalam organisasi juga dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen seseorang.

Allen dan Meyer (dalam Suyasa & Teresia) mengungkapkan bahwa ada tiga aspek pada komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif yang merupakan hubungan emosional yang dirasakan individu dengan organisasinya, identifikasi, serta keikutsertaan anggota untuk berkontribusi dalam kegiatan didalamnya. Kedua, komitmen kontinuan, yaitu kesadaran akan dampak yang diterima anggota apabila meninggalkan organisasi. Disini anggota memikirkan keuntungan apabila tetap bertahan di organisasi serta dan kerugian apabila harus pindah. Ketiga, komitmen normatif yang merupakan keinginan untuk bertahan dikarenakan merasa bahwa merupakan sebuah keharusan bagi dirinya untuk terus setia pada organisasi. Komitmen normatif juga dapat disebut dengan komitmen moral.

Anggota yang berkomitmen tinggi ditunjukkan dengan bagaimana ia mampu bersikap positif, yaitu dengan menerima dan meyakini nilai-nilai serta tujuan organisasi, sehingga timbulnya motivasi untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut demi tercapainya tujuan yang ada (Suwardi dan Utomo, 2011). Sedangkan anggota yang mempunyai komitmen organisasi rendah dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi, sering terlambat serta tidak disiplin, mempunyai kualitas kerja yang rendah, dan kurang mempunyai loyalitas terhadap perusahaannya (Sopiah, 2008).

Berdasarkan penggalan informasi melalui wawancara dan observasi, sebagian besar pengurus telah menunjukkan komitmennya terhadap BEM UNDIP. Hal ini ditunjukkan dengan para pengurus yang mampu menjalankan tanggung jawab yang ia terima dengan sangat baik. Berbagai program kerja besar maupun kecil yang diselenggarakan oleh BEM UNDIP dapat terlaksana dengan baik.

Sebagian besar pengurus BEM UNDIP juga menunjukkan kedisiplinan dengan menghadiri rapat dan acara-acara organisasi dengan tepat waktu. Ketika terjadi masalah yang menimpa nama baik BEM UNDIP, para pengurus juga menunjukkan kesetiaan dengan tetap menjaga nama baik organisasi. Beberapa pengurus juga memberikan contoh yang baik dengan menaati peraturann yang ada dan memberikan usaha maksimal dalam menjalankan kepengurusannya sebagai pengurus BEM UNDIP, sehingga mereka mendapatkan apresiasi sebagai “Punggawa Teladan” dari BEM UNDIP 2023. Maka, sebagian besar pengurus BEM UNDIP diasumsikan telah memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Rahayu (2012) bahwa individu yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan bersikap loyal dan tetap setia menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dengan segala aturan-aturan yang ada, ia juga akan menunjukkan ketersediaannya dalam menerima seluruh nilai yang dimiliki organisasinya.

Meskipun sebagian besar pengurus BEM UNDIP diasumsikan telah memiliki komitmen yang tinggi, akan tetapi permasalahan komitmen organisasi yang ada di BEM UNDIP juga menjadi perhatian selama periode kepengurusan berjalan. Beberapa permasalahan yang ditemukan yaitu anggota seringkali tidak disiplin. Hal ini ditunjukkan dengan pelaksanaan rapat dan program kerja yang seringkali terlambat karena menunggu kehadiran anggota satu sama lain. Selanjutnya ditemukan beberapa anggota BEM UNDIP yang absen dengan cara menghilang, tidak melakukan perizinan dan meninggalkan tanggung jawabnya. Ditemukan pula beberapa anggota yang mengajukan surat pengunduran diri di

tengah kepengurusan dengan alasan merasa kurang sesuai dengan beban kerja yang diterima serta merasa tidak cocok dengan pimpinan bidang yang menaunginya. Dalam melaksanakan program kerja, ditemukan anggota BEM UNDIP yang tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal dan memilih untuk membebankan kepada anggota lainnya. Permasalahan-permasalahan yang disebutkan diatas terjadi pada beberapa departemen yang ada di BEM UNDIP sehingga membuat anggota lain harus menanggung tugas dari temannya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di BEM UNDIP tersebut, dapat dikatakan pula bahwa terdapat pengurus BEM UNDIP yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Armstrong (2007), bahwa komitmen rendah ditandai dengan tingginya tingkat absensi para anggota serta tingginya tingkat perpindahan ataupun keluarnya anggota dari organisasi. Sopiah (2008) juga menyatakan bahwa ciri-ciri anggota organisasi dengan komitmen rendah adalah tingkat absensi yang tinggi, kurang mempunyai loyalitas terhadap organisasi, sering terlambat dan tidak disiplin waktu, serta kualitas kerja yang rendah. Individu yang memiliki komitmen rendah juga ditandai dengan kinerja yang menurun, berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, tidak memberikan usaha maksimal untuk optimalisasi dalam memenuhi tujuan organisasi (Kritsianingrum, dkk., 2022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian pengurus telah mencerminkan komitmen organisasi yang tinggi, akan tetapi berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada anggota BEM UNDIP, dapat diasumsikan bahwa masih ada anggota BEM UNDIP yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Organisasi dengan anggota yang mempunyai komitmen rendah dapat mengalami kesulitan atau kendala dalam mencapai dan memenuhi tujuan-tujuan organisasi yang telah direncanakan (Soegandhi, 2013). Kondisi tersebut tidak sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sianipar & Haryanti (2014) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan dan sikap individu pada organisasinya, tentang bagaimana ia menerima seluruh tujuan organisasi dengan bersikap positif yaitu memberi kontribusi dan hasil yang baik demi kemajuan organisasi, dan berupaya untuk mempertahankan diri menjadi anggota di organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan komitmen yang ditemukan di BEM UNDIP 2023, faktor-faktor yang menyebabkan masalah komitmen dari anggotanya diantaranya adalah merasa adanya ketidakcocokan terhadap pemimpin, merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja BEM UNDIP, adanya konflik yang terjadi di dalam tim kerja, terjadinya perselisihan antar pengurus, serta persepsi terhadap beban kerja yang diterima. Faktor-faktor yang menyebabkan masalah tersebut bisa berdampak pada komitmen anggota BEM UNDIP 2023. Hal tersebut sejalan dengan yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (dalam Suhartini, 2018) bahwasannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah karakteristik dari organisasi itu sendiri, seperti kebijakan-kebijakan dalam organisasi dan bagaimana kebijakan-kebijakan tersebut diterapkan. Selain itu, pengalaman organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang. Pengalaman organisasi yang dimaksud meliputi kepuasan individu dalam organisasi, bagaimana peran

mereka di dalam organisasi, serta bagaimana keharmonisan hubungan individu dengan pimpinannya. Rivai (2005) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi seseorang selain ditentukan oleh variabel dari individu itu sendiri seperti usia dan kedudukannya di organisasi, turut ditentukan pula oleh variabel organisasi. Variabel dari organisasi tersebut mencakup dukungan, gaya kepemimpinan, serta desain dari pekerjaan yang ada. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mampu bertahan dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

Menurut Alkahtan dan Aziz (2015), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, serta pengalaman organisasi. Selanjutnya juga dikatakan bahwa faktor organisasi yang dimaksud adalah adanya budaya maupun nilai dari organisasi yang mampu memberikan pengaruh akan komitmen anggota kepada organisasi. Hal inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kesepakatan atau kepercayaan yang dipegang teguh oleh individu di dalam organisasi sebagai landasan mengembangkan dan menjalankan kegiatan organisasi (Nawawi, 2003). Robbins (2002) mengatakan bahwa apabila organisasi memiliki budaya kuat, maka dapat mempunyai pengaruh terhadap sikap serta perilaku dari anggota organisasinya. Selanjutnya juga dikatakan bahwa jika organisasi mempunyai budaya yang kuat, maka anggota organisasi dapat menghasilkan nilai positif yang tinggi dan menjadikan suatu organisasi berkembang.

Budaya organisasi menurut Moeljono (dalam Antonius, 2010) merupakan kepercayaan anggota terhadap sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan bisa diresapi, diimplementasikan, bahkan dikembangkan secara berkelanjutan. Selanjutnya dikatakan bahwa fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem perekat yang dijadikan sebagai sebuah panutan atau acuan perilaku di organisasi demi memenuhi tujuan organisasi. Baik perusahaan maupun organisasi mempunyai karakteristik maupun ciri khas beragam yang awal mulanya diinisiasi oleh para pendiri organisasi, kemudian dikembangkan sebagaimana kondisi dari organisasi tersebut.

Robbins (2002) mengungkapkan budaya organisasi adalah bentuk makna bersama yang dipegang individu pada sebuah organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Selanjutnya juga dikatakan bahwa terdapat tujuh aspek dari budaya organisasi itu sendiri, diantaranya yaitu perhatian pada hal detail, inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi pada manusia atau individu, agresivitas dan stabilitas, serta orientasi pada hasil, orientasi pada tim. Menurut Widyastuti (2009), nilai-nilai yang ada pada organisasi dititikberatkan pada kepercayaan dalam mencapai kesuksesan. Nilai yang ada pada organisasi memiliki fungsi sebagai landasan maupun pondasi dalam berperilaku serta menjadi tuntutan tersendiri bagi anggota untuk melaksanakannya.

Budaya organisasi BEM UNDIP 2023 adalah CITA, yaitu Cerdas, Inklusif, Totalitas dan Aktif. Cerdas, BEM UNDIP di setiap langkah dan geraknya selalu berusaha untuk menghasilkan karya yang baik dengan landasan pikiran yang jernih dan luas. Inklusif, BEM UNDIP selalu berupaya untuk melihat segala jenis

perbedaan dari sudut pandang yang positif dan selalu terbuka bagi seluruh pihak untuk berkolaborasi dan berkontribusi sehingga memperoleh manfaat yang menunjang cita-cita bersama. Totalitas, BEM UNDIP di setiap langkah dan gerakannya selalu berusaha memberikan secara totalitas serta profesional sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal dan pada akhirnya memberikan kebermanfaatan yang besar terhadap *stakeholder* BEM UNDIP. Aktif, dapat menjadi wadah partisipasi aktif seluruh mahasiswa UNDIP. Menciptakan budaya aktif bukan hanya pada aktif berorganisasi, tetapi juga aktif berprestasi sebagai wujud untuk memajukan UNDIP dan Indonesia. Selain itu, BEM UNDIP juga dapat berproses dan berprogres secara cepat dan tepat dalam menyikapi segala keadaan.

Budaya organisasi BEM UNDIP 2023 CITA dikenalkan kepada anggotanya melalui pelatihan awal yang diberikan kepada seluruh anggota BEM UNDIP 2023. Budaya CITA menjadi nilai yang harus diterapkan dalam melaksanakan setiap kegiatan dan program kerja yang ada di BEM UNDIP. Budaya organisasi tersebut harus dapat diimplementasikan dalam indikator penilaian atau *key performance indicator* pada *personal performance appraisal* BEM UNDIP 2023. Mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan memiliki konsekuensi menerapkan budaya CITA dalam menjalankan setiap kegiatan dan juga kegiatan perkuliahan, dimana keduanya harus dilakukan secara bersamaan sebagai bentuk komitmen terhadap organisasinya. Sehingga dengan adanya tanggung jawab ganda tersebut, mahasiswa pengurus BEM UNDIP dapat mengalami kewalahan dalam mengatur waktu dan membuat skala prioritas.

Darajat dan Rosyidah (2012) mengungkapkan bahwasannya budaya organisasi mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Dalam menjalankan organisasi tentu akan menemukan banyak faktor yang dapat mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuannya, dimana perilaku dari setiap anggota organisasi itulah yang akan menentukan bagaimana organisasi berjalan. Sehingga budaya organisasi berperan sebagai cara untuk bisa memicu tumbuhnya komitmen organisasi (Tjiptono & Anastasia, 2000).

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam rangka mengoptimalkan kinerja organisasi, penting bagi anggota untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini tidak hanya mencakup aspek emosional terhadap organisasi, tetapi juga keinginan untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang positif memainkan peran kunci dalam membentuk komitmen yang kuat di antara anggota. Meskipun beberapa anggota BEM UNDIP menunjukkan komitmen yang tinggi, tantangan dalam menjaga komitmen organisasi masih tetap ada, termasuk dalam hal kedisiplinan dan persepsi terhadap budaya kerja yang ada. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang persepsi terhadap budaya organisasi menjadi penting dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat berdasarkan hal yang melatarbelakanginya diatas adalah: “Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pengurus BEM UNDIP 2023?”.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penulis mengangkat judul penelitian “Hubungan antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pengurus BEM UNDIP 2023”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan komitmen organisasi pengurus BEM UNDIP 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan keilmuan psikologi khususnya pada ranah psikologi industri dan organisasi, terlebih pada ilmu manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana hubungan persepsi terhadap budaya organisasi dengan komitmen organisasi dalam ranah organisasi mahasiswa

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada subjek akan persepsinya terhadap budaya organisasi dan bagaimana hubungannya komitmen berorganisasi yang dialami subjek.

b. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi mahasiswa sebagai saran dan rekomendasi untuk meningkatkan komitmen organisasi anggotanya sehingga dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan yang dihasilkan melalui penelitian ini harapannya dapat memberikan informasi dan masukan untuk peneliti selanjutnya. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan serta pengetahuan bagi yang tertarik dalam melakukan pengembangan di ranah ini.