

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM UPAYA PEMBENTUKAN KARAKTER MAHASISWA

Lika Purnama Ning Wulan

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, lika.17010664002@mhs.unesa.ac.id

Chabibatul 'Alimah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, chabibatul.17010664017@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Mahasiswa memerlukan fondasi karakter yang kuat untuk dapat menjadi *social control*, *agent of change*, dan *iron stock*. Dalam lingkungan kampus, terdapat berbagai organisasi yang memiliki tujuan untuk membantu mahasiswa mengembangkan minat, bakat, kepemimpinan, cara berpikir kritis, kebangsaan, hingga menumbuhkembangkan nilai moral dan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam upaya pembentukan karakter. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 106 mahasiswa yang ikut dalam organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis adalah teknik *correlation product moment pearson*. Hasil analisis data menunjukkan hasil $r = 0.819$, dan $\text{Sig. } 0.000$ ($p < 0.05$), yang berarti hasil penelitian signifikan dan korelasi positif (berbanding lurus) pada kedua variabel. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi budaya organisasi anggota organisasi.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Hubungan Organisasi, Pembentukan Karakter.

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengertian yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mahasiswa merupakan seseorang yang sedang belajar di perguruan tinggi (Badan Pengembangan dan Pembinaan bahasa, 2020). Selain belajar, mahasiswa juga diberi 3 tugas khusus yaitu sebagai *social control*, *agent of change*, dan *iron stock*. Sebagai pengendali sosial, mahasiswa bertugas untuk mengambil posisi sebagai penengah antara rakyat dan pemerintah sekaligus menjadi pengamat, dan memberikan kritik membangun atas peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Sebagai agen perubahan, mahasiswa diharapkan dapat menjadi sumber perubahan yang dapat menghasilkan sesuatu yang positif bagi sosial kemasyarakatan. Kemudian yang terakhir, sebagai *iron stock* mahasiswa diharapkan menjadi manusia yang kuat, kokoh, tangguh dan berakhlak mulia sebagai sosok yang akan meneruskan bangsa (Istichomaharani & Habibah, 2016).

Namun, dalam pelaksanaannya, mahasiswa memiliki tantangan yang besar. Di zaman yang serba maju dengan begitu banyak kemudahan yang ditawarkan membuat mahasiswa terancam lupa akan tujuan awalnya. Maka dari itu untuk menuntaskan tugasnya, diperlukan fondasi karakter yang kokoh. Karakter sendiri adalah identitas yang ada dalam diri seseorang sekaligus merepresentasikan bagaimana sesungguhnya diri orang tersebut (Rabbani, 2019). Dalam definisinya, karakter memiliki konotasi positif, dan memiliki moral yang kuat. Karakter tidak dapat tercipta hanya dengan waktu singkat. Proses ini

memerlukan waktu yang lama dan kompleks seiring dengan seseorang tumbuh dewasa (Anistiyasari & Muslim, 2020). Ada beberapa hal yang memengaruhi bagaimana karakter seseorang terbentuk yaitu dari keluarga, lingkungan, hingga lembaga pendidikan tempat seseorang menimba ilmu (Rabbani, 2019).

Di lingkungan universitas terdapat lembaga organisasi kemahasiswaan atau lembaga kemahasiswaan yang terbagi menjadi dua jenis yaitu organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi yang artinya diselenggarakan oleh satu perguruan tinggi dan disetujui oleh pimpinan tertinggi. Kemudian ada organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi yang merupakan penyatuan atau gabungan dari beberapa himpunan dan organisasi kemahasiswaan yang bertempat di salah satu perguruan tinggi yang menjadi anggota (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, 2019). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, fungsi dari organisasi kemahasiswaan adalah sedikitnya untuk 1) memberikan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan kelebihan, bakat dan minat yang dimiliki mahasiswa. 2) organisasi kemahasiswaan berfungsi membantu mahasiswa mengembangkan rasa berani, kemampuan berpikir kritis, kreatifitas, kepemimpinan, kepekaan, hingga rasa kebangsaan. 3) organisasi kemahasiswaan juga bermaksud memenuhi kesejahteraan dan kepentingan mahasiswa. 4) membantu mahasiswa menumbuhkembangkan tanggung jawab dengan cara mengadakan kegiatan pengabdian masyarakat.

Untuk membuat sebuah organisasi menjadi berhasil dibutuhkan partisipasi penuh dari anggotanya. Menurut Yulianto (dalam Adnan & Prihatsanti, 2017) seseorang yang terlibat aktif dalam organisasi akan dapat meningkatkan *softskill* nya dengan baik. Kerelaan untuk berusaha yang terbaik serta kepercayaan yang tinggi terhadap nilai yang dimiliki organisasi disebut dengan komitmen organisasi (Hanggardewa, 2018). Definisi lain menyebutkan bahwa Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat seseorang supaya tetap menjadi anggota suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mencerminkan loyalitas mereka, dimana individu tersebut akan mengekspresikan rasa peduli pada organisasi, keberhasilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan (Luthans, 2011). Selain itu, komitmen organisasi juga berulang kali diakui sebagai faktor signifikan yang menentukan cara kerja anggota dalam organisasi. Komitmen juga merupakan faktor yang membuat anggota terhubung dengan organisasi (Yahaya & Ebrahim, 2016).

Meyer dan Allen dalam Luthans menyebutkan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitment*
Dimensi ini terkait dengan anggota yang merasa memiliki hubungan emosional dengan organisasinya. Hal ini membuat anggota tersebut kemungkinan akan terus bertahan karena keinginannya sendiri.
- 2) *Normative commitment*
Dimensi ini terkait perasaan terikat dalam tanggung jawab dan kewajiban sehingga ia memutuskan terlibat aktif dalam organisasi. Komitmen ini bisa terbentuk setelah anggota merasa mendapatkan sesuatu yang istimewa atau sangat berharga dari organisasi.
- 3) *Continuance commitment*
Dimensi ini terkait pertimbangan seseorang bertahan dalam organisasi karena memikirkan resiko serta kerugian yang akan ditanggung apabila ia memilih meninggalkan.

Selain itu, setiap organisasi pada umumnya memiliki tata cara, nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, dan keunikannya masing-masing. Secara tidak sadar anggota-anggota yang tergabung dalam organisasi belajar tentang budaya yang dimiliki organisasinya (Sutrisno, 2010). Secara lebih dalam, anggota organisasi terdoktrinasi ke dalam sebuah keyakinan dan asumsi yang unik yang pada akhirnya membentuk sebuah dasar untuk berperilaku yang sama (Driskill, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018)

menyebutkan bahwa budaya yang ada dalam sebuah organisasi akan menentukan perilaku seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap pembentukan karakter mahasiswa (Muslianti, 2019). Sehingga dapat diartikan bahwa, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik maka akan dapat membawa anggota di dalamnya berperilaku baik pula.

Sutrisno (2010) membahas lebih dalam mengenai budaya organisasi. Tokoh ini mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah kesatuan nilai (*beliefs*), pandangan, keyakinan, norma yang telah lama digunakan, dan secara sepakat dilakukan oleh anggota sebagai suatu tuntunan untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh organisasi. Masih menurut Sutrisno, budaya organisasi adalah sebuah kekuatan sosial yang tidak dapat dilihat namun mampu membuat anggotanya melakukan berbagai hal.

Menurut Denison & Mishra (1995) terdapat empat dimensi dari budaya organisasi, yaitu:

- 1) *Adaptability*
Dimensi ini menggambarkan organisasi yang mampu beradaptasi, berani mengambil resiko untuk menciptakan perubahan, serta organisasi yang sanggup belajar dan memahami lingkungan sekitar.
- 2) *Mission*
Adalah arah dan tujuan kemana organisasi ini akan dibawa. Dimensi ini mencakup visi, misi, sasaran, dan arahan strategi.
- 3) *Involvement*
Dimensi ini terkait dengan keterlibatan anggota dalam organisasi. Segala aktifitas yang dilakukan oleh anggota organisasi adalah berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimensi ini terkait memprioritaskan upaya pengembangan kemampuan anggota, dan bekerja sama dalam tim.
- 4) *Consistency*
Dimensi ini terkait tingkat integrasi dan koordinasi yang tinggi. Konsisten berjalan pada nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi, dan integrasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif. Sampel penelitian ini berjumlah 106 mahasiswa yang mengikuti organisasi universitas, baik HMJ, BEM F, BEM U, dll. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan modifikasi skala yang sudah ada sebelumnya. Skala komitmen organisasi yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Hidayat (2018) dengan berdasarkan definisi komitmen organisasi Luthans. Sedangkan skala budaya organisasi yang digunakan

merupakan skala yang telah diadaptasi oleh Baroroh (2016) dengan aspek-aspek budaya organisasi Denison. Analisis data penelitian menggunakan teknik *product moment* Pearson dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS 24.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan adalah mahasiswa yang aktif mengikuti kegiatan organisasi di lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap budaya organisasi dalam upaya pembentukan karakter mahasiswa. Hasil penelitian dilaporkan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil perhitungan deskriptif kuantitatif disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skor Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi

Variabel	n	Mean	SD	Skor Minimum	Skor Maksimum
Komitmen Organisasi	106	68.05	9.162	21	84
Budaya Organisasi	106	66.38	11.645	21	84

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, diketahui bahwa skor hipotetik pada kedua variabel (komitmen organisasi dan budaya organisasi) terdiri atas 21 aitem valid. Mean hipotetik variabel komitmen organisasi adalah 68.05 dan mean hipotetik variabel budaya organisasi adalah 66.38.

Untuk uji hipotesis dilakukan menggunakan statistik inferensial uji korelasional *product moment pearson*. Hasil analisis tersebut disajikan dalam pada tabel 2.

Tabel 2. Tabel Uji Korelasi Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi

		Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	0.819
	Sig. (2-tailed)	0.000
	n	106

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan *product moment correlation* didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel. Hasil tersebut ditunjukkan oleh tabel yang menunjukkan hasil Sig. 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa hasil penelitian signifikan. Kemudian pada tabel tersebut juga didapatkan hasil *pearson correlation* sebesar 0.819, yang berarti hasil korelasi pada hasil analisis data memiliki arti korelasi positif (berbanding lurus) pada kedua variabel.

Pembahasan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, diketahui jika hasil korelasi yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting pada budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian lain. Penelitian lain dilakukan oleh Dewi & Farida (2015) pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk dengan hasil penelitian $t_{hitung} 4,665 > t_{tabel} 1,997$. dengan arah hubungan positif yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan Nurrahma dan Widawati (2019) pada Tim Mataharikecil Bandung dengan hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang berarti semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Budaya organisasi adalah sebuah kekuatan sosial yang tak benar-benar dilihat tetapi bisa menggerakkan orang dalam organisasi agar melakukan suatu aktivitas kerja (Sutrisno, 2010). Dalam budaya organisasi ini juga terdapat beberapa dimensi. Denison dan Mishra (1995) menyebutkan empat dimensi budaya organisasi terdiri atas *adaptability, mission, involvement, dan consistency*. Keempat dimensi tersebut secara keseluruhan akan menggambarkan kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan eksternal, tujuan inti organisasi, tingkat partisipasi anggota, dan kesepakatan anggota pada nilai serta asumsi dasar organisasi.

Dalam suatu lingkungan kampus, terdapat bermacam-macam organisasi. Dalam organisasi tersebut terdiri atas banyak individu dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda. Sedangkan dalam setiap organisasi itu sendiri pasti memiliki budaya yang unik dan khas yang hanya ada ada organisasi tersebut. oleh karenanya agar bisa berbaur dan beradaptasi dengan organisasi tersebut, anggotanya juga harus mampu untuk beradaptasi dengan budaya organisasi itu.

Selain berbeda latar belakang budaya, setiap anggota organisasi tersebut juga memiliki tingkat komitmen organisasi yang berbeda-beda pula. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat seseorang supaya tetap menjadi anggota suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mencerminkan loyalitas mereka, dimana individu tersebut akan mengekspresikan rasa peduli pada organisasi, keberhasilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan (Luthans, 2011). Seperti halnya budaya organisasi, komitmen organisasi ini juga terdiri atas beberapa dimensi. Meyer dan Allen dalam Luthans menyebutkan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

Karakter dalam KBBI berarti “(n) sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain; tabiat; watak” (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Samrin (2016) mengatakan bahwa karakter identik terhadap akhlak atau kepribadian. Sehingga karakter adalah identitas yang ada dalam diri seseorang dan merepresentasikan kepribadian. Oleh karenanya karakter ini dianggap sebagai suatu yang positif dan memiliki nilai moral yang kuat.

Karakter akan terbentuk apabila budaya organisasinya kuat atau baik dan komitmen organisasinya tinggi. seperti penelitian yang dilakukan oleh Messner dalam Jabri dan Ghazzawi (2019) menyebutkan bahwa saat budaya etis sebuah organisasi meningkat, maka loyalitas, perasaan bangga, dan dukungan anggota yang mengarah kepada komitmen organisasi yang lebih besar. Selain itu, Yoon dan Park dalam Jabri dan Ghazzawi (2019) juga menyatakan bahwa pelaksanaan *ethical corporate* menjadi sangat penting untuk membentuk komitmen tertinggi dan budaya yang saling menghormati.

Oleh karena itu, jika dalam sebuah organisasi nilai budaya dan juga komitmennya tinggi, akan menjadikan salah satu bentuk upaya pengembangan karakter yang cukup efektif. Hal itu pun sesuai dengan tujuan mahasiswa sebagai *agent of change*, *social control* dan *iron stock*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil serta pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan signifikan positif antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada mahasiswa yang mengikuti organisasi di

lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Hasil korelasi positif ini menunjukkan jika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka budaya organisasi mereka juga akan tinggi.

2. Hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang kuat akan mampu menjadi salah satu upaya pengembangan karakter mahasiswa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran kepada 1) pihak organisasi untuk terus meningkatkan komitmen organisasi, seperti secara berkala mengadakan kegiatan *outbond*, atau *upgrading* yang mengedepankan kegiatan bersama anggota lain dalam organisasi serta menguatkan budaya organisasi yang baik agar pembentukan karakter pada anggota dapat semakin baik pula. 2) kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik yang sama agar dapat memperluas jangkauan subyek penelitian agar didapatkan pandangan baru serta hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194.
- Anistiyasari, Y., & Muslim, S. (2020). Pengaruh praktik kerja industri terhadap pembentukan karakter mahasiswa teknik informatika Universitas Negeri Surabaya. *Journal of Vocational and Technical Education*, 2(1), 30-36.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. [Online]. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Dipetik April 25, 2020, dari Kamus Besar Bahasa Indonesia: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gaji>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan bahasa. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Daring*. Diambil kembali dari [kbbi.web.id: kbbi.web.id/mahasiswa.html](http://kbbi.web.id/kbbi.web.id/mahasiswa.html)
- Baroroh, N. A. (2016). *Peran budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi di HMI cabang kota Malang*. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Dewi, S., & Farida, L. (2015). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk kantor cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2), 1-12.

- Driskill, G. W. (2019). *Organizational Culture in Action: A Cultural Analysis Workbook* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1-5.
- Hidayat, O. (2018). *Pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Istichomaharani, I. S., & Habibah, S. S. (2016). Mewujudkan peran mahasiswa sebagai "Agent of Change, Social Control, dan Iron Stock". *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper ke-2 "Pengintegrasian Nilai Karakter dalam Pembelajaran Kreatif di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN"*.
- Jabri, B. A., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1), 78-119.
- Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. (2019). *Panduan bantuan dana kegiatan organisasi kemahasiswaan*. RISTEKDIKTI.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- Muslianti. (2019). Pengaruh budaya organisasi himpunan mahasiswa program studi pendidikan IPS terhadap pembentukan karakter mahasiswa program studi pendidikan IPS FIS UNM. *Naskah Publikasi*, 1-15.
- Nurrahma, R. F., & Widawati, L. (2019). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada tim Mataharikecil Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5(1), 37-44.
- Presiden Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rabbani, M. F. (2019). Peran organisasi mahasiswa MENWA UMS terhadap pengembangan karakter tanggung jawab bagi anggota tahun angkatan 2018/2019.
- Samrin. (2016). Pendidikan karakter (Sebuah pendekatan nilai). *Jurnal Al-Ta'dib*, 9(1), 120-143.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas organisasi pada organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 6(3), 535-546.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: Literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216.