

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ANGGOTA PADA HIMPUNAN MAHASISWA**

**Evi Nilawati<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Gunung Kidul. Indonesia

Email : [alfitra\\_n@yahoo.co.id](mailto:alfitra_n@yahoo.co.id)

### **Abstract**

*Research was about the influence of organizational culture on member commitment in Public Administration Student Association (HIMA AP) Gunung Kidul University. This study aimed to examine the influence of organizational culture on commitment of HIMA AP members. This study used a quantitative research method. Population in this study was members of HIMA AP. Sample was determined by random sampling from 107 members. Based on the study, it could be stated that organizational culture variable had a positive and significant effect on commitment variable of HIMA AP members. Magnitude of the influence of organizational culture on commitment is 44.5%. The influence of other variables on commitment of members who were not studied in this study was 55.5%. Suggestions for next researcher to research other variables that affect commitment. For example: collaboration, leadership, and organizational coaching. Next researcher should conduct research with qualitative research methods to provide more detailed understanding of commitment in student association.*

**Keywords:** *culture; organizational; commitment*

### **Abstrak**

Penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HIMA AP) Universitas Gunung Kidul. Penelitian bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota HIMA AP. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota HIMA AP. Sampel ditentukan dengan pengambilan sampel acak sebesar 107 anggota. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen anggota HIMA AP. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota sebesar 44,5%. Pengaruh variabel lain terhadap komitmen anggota organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 55,5%. Saran bagi peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen. Misalnya: kolaborasi, kepemimpinan, dan pembinaan organisasi. Selanjutnya peneliti agar melakukan penelitian dengan metode penelitian kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen anggota dalam himpunan mahasiswa.

**Kata Kunci:** *budaya; organisasi; komitmen*

## **A. Pendahuluan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa mahasiswa berhak mendapat layanan pendidikan sesuai minat, bakat, dan kemampuannya. Untuk itu pimpinan perguruan tinggi membentuk organisasi mahasiswa dalam rangka pemberian layanan pada mahasiswa.

Organisasi mahasiswa sebagai wadah bagi mahasiswa untuk berekspresi (Ky et al., 2020). Mahasiswa tidak hanya belajar namun juga dituntut untuk peka terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungannya. Perwujudan peran mahasiswa dapat diwujudkan melalui kegiatan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), dan kelompok kegiatan mahasiswa lainnya (Zulfiani et al., 2021).

Salah satu aspek perilaku manusia dalam organisasi yang menarik bagi manajemen adalah komitmen organisasional. Komitmen penting untuk menilai keberpihakan seorang anggota pada organisasi. Komitmen juga untuk mengetahui keinginan anggota agar tetap menjadi bagian dari organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen pada dasarnya bersifat individual. Komitmen adalah sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap perorangan. Komitmen organisasional diartikan komitmen setiap personal terhadap organisasi dimana orang tersebut beraktivitas. Komitmen berkaitan sifat perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam aktivitas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi. Seorang individu merasa bangga mengidentifikasikan dirinya sebagai anggota organisasi (Wibowo, 2016).

Penelitian ini didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya. Komitmen ditunjukkan oleh anggota organisasi berupa ketetapan anggota untuk tetap berada di dalam organisasi pada situasi apapun. Mahasiswa mempunyai kebanggaan pada organisasi. Mahasiswa mampu memberikan sikap dan perilaku peduli terhadap organisasinya (Ardiansyah & Trisnawati, 2021). Komitmen mahasiswa ditunjukkan dengan pentingnya rasa kesatuan, perasaan ingin memiliki, dan rasa aman pada setiap anggota organisasi (Hanggardewa, 2018).

Komitmen diwujudkan sesuai tanggungjawab dimana mahasiswa bergabung. Organisasi mahasiswa mempunyai tanggung jawab pengorganisasian mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan atas kegiatan yang menjadi tugasnya (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2022). Mahasiswa bisa melakukan berbagai kegiatan meliputi: seminar, kuliah umum, pelatihan, workshop, diskusi, perlombaan, pameran, pengabdian masyarakat, dan kegiatan lainnya.

Namun berdasar hasil penelitian, faktanya pada organisasi mahasiswa ditemukan kurangnya komitmen dalam mengelola organisasi (Yuliani & Komalasari, 2019). Program kerja yang sudah direncanakan pada organisasi tidak bisa terlaksana secara optimal (Nasution & Sinaga, 2023). Demikian juga, di Universitas Gunung Kidul terdapat organisasi mahasiswa diantaranya Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HIMA AP). Berdasarkan observasi ditemukan bahwa terdapat mahasiswa yang kurang pro aktif terhadap kemajuan himpunan mahasiswa tersebut. Mahasiswa belum merasakan adanya manfaat sebagai bagian dari organisasi mahasiswa. Demikian juga mahasiswa belum sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasar adanya fakta tersebut dan juga didukung hasil penelitian sebelumnya, maka pengukuran komitmen individu mahasiswa penting untuk dilakukan. Penting terwujudnya ketepatan sasaran kegiatan dan tingkat kinerja sebagai pertanggungjawaban atas tujuan yang ingin diwujudkan melalui organisasi mahasiswa. Komitmen mahasiswa ditunjukkan antara lain: perilaku antusiasme terhadap kegiatan, bagaimana penyelesaian masalah ketika mahasiswa dihadapkan pada berbagai kendala, dan adanya inisiatif pada mahasiswa.

Berbagai faktor berpengaruh terhadap terwujudnya komitmen anggota organisasi meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi (Putro et al., 2023). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi mahasiswa adalah budaya organisasi (Rusydi et al., 2019). Budaya organisasi sangat penting karena budaya membuat rasa nyaman orang berada pada suatu organisasi. Hal tersebut berpengaruh terhadap rasa memiliki anggota organisasi sebagai wujud komitmen anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan yang ada pada suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai pola-pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Keyakinan dan nilai-nilai yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan individu dalam suatu organisasi (Afandi, 2018). Budaya Organisasi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi orang-orang yang ada di dalamnya (Yusuf & Syarif, 2017: 157).

Fungsi budaya sebagai identitas organisasi, pengikat kebersamaan, penggerak, sumber inspirasi dan kebanggaan, dan proses adaptasi terhadap perubahan. Hakekat budaya meliputi: kegiatan yang inovatif dan keberanian mengambil resiko, kecermatan dalam melakukan analisis dan memberikan perhatian pada hal-hal yang detil, perhatian pada pencapaian hasil, dampak pengambilan keputusan pada orang-orang, pengelolaan kegiatan berbasis tim, orang-orang berperilaku dinamis dan kompetitif, dan perhatian terhadap kemandirian organisasi (Afandi, 2018).

Nilai-nilai budaya penting bagi mahasiswa untuk mewujudkan perannya sebagai anggota organisasi. Selama ini mahasiswa merefleksikan individu dengan intelektualitas, sifat kritis, bertanggung-jawab, dan pribadi dewasa. Adanya tuntutan pada mahasiswa untuk memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan dimana berada. Prestasi mahasiswa diharapkan sebagai wujud identitas sosial mahasiswa (Kosasih, 2017).

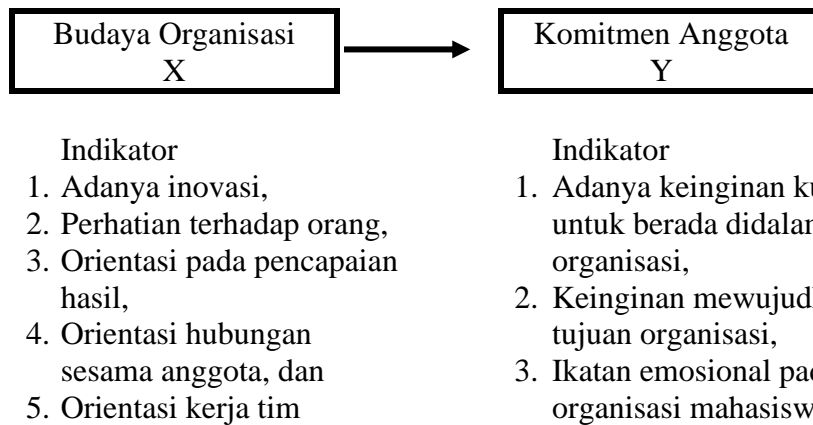
Budaya organisasi sebagai identitas anggota organisasi (Badeni, 2017). Budaya organisasi penting dalam dunia pendidikan (Wahyudin, 2022). Budaya yang produktif dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi mahasiswa untuk mencapai tujuan. Tingginya budaya organisasi akan meningkatkan komitmen anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini dinyatakan bahwa pada saat organisasi mempunyai suatu budaya yang menjadi landasan nilai-nilai bersama anggota HIMA maka keinginan kuat anggota untuk menjadi bagian organisasi HIMA akan tinggi.

Berdasar uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Gunung Kidul. Permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan: Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HIMA AP) Universitas Gunung Kidul? Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan masukan khususnya bagi mahasiswa dan pimpinan perguruan tinggi dalam mengembangkan organisasi mahasiswa.

Model kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Variabel bebas

Variabel terikat



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasar kerangka pemikiran penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen anggota HIMA AP.

Definisi operasional komitmen mahasiswa pada penelitian ini diartikan keinginan kuat mahasiswa yang nampak pada keterlibatan pada suatu organisasi mahasiswa. Indikator komitmen mahasiswa meliputi: adanya keinginan kuat untuk berada didalam organisasi, keinginan mewujudkan tujuan organisasi, dan ikatan emosional pada organisasi mahasiswa. Adapun budaya organisasi mahasiswa diartikan nilai-nilai mahasiswa untuk berperilaku sesuai harapan HIMA AP. Indikator meliputi: adanya inovasi, perhatian terhadap orang, orientasi pada pencapaian hasil, orientasi hubungan sesama anggota, dan orientasi kerja tim. Budaya organisasi berpengaruh terhadap terwujudnya komitmen anggota himpunan mahasiswa.

## B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bersifat membuktikan (*confirmatory*) yang merupakan pemikiran dari atas ke bawah. Peneliti menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dengan data yang didapatkan di lapangan (Sugiyono, 2020).

Subjek penelitian adalah organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HIMA AP) Universitas Gunung Kidul. Sampel ditentukan secara *random sampling* sejumlah 107 (seratus tujuh) anggota HIMA AP. Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian yang diisikan oleh anggota organisasi mahasiswa. Ukuran berdasarkan Lawson yaitu *a rating scale* skor skala nilai 1-4.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS 26. Pada tahap awal peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Peneliti melakukan uji asumsi klasik untuk menentukan bahwa model yang diperoleh tidak bias dan efisien serta memenuhi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). Uji asumsi klasik terdiri: 1) Uji normalitas untuk menguji model regresi, apakah residual terdistribusi normal atau tidak. 2) Uji multikolinieritas untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. 3) Heteroskedastisitas adalah keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik sebagai tahapan dalam melakukan uji regresi yang bertujuan untuk menentukan linearitas

persamaan regresi. Teknik analisis data dilakukan dengan melakukan uji regresi. Hasil *output* regresi dianalisis berdasar besarnya nilai konstanta dan nilai koefisien variabel independen.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

Pada tahap awal peneliti melakukan uji validitas instrumen penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian variabel komitmen anggota himpunan mahasiswa dan budaya organisasi untuk mengetahui kesahihan instrumen tersebut. Adapun hasil uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Anggota

Item Komitmen Anggota	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Komitmen Anggota 1	0.712	0.3	Valid
Komitmen Anggota 2	0.693	0.3	Valid
Komitmen Anggota 3	0.692	0.3	Valid
Komitmen Anggota 4	0.611	0.3	Valid
Komitmen Anggota 5	0.687	0.3	Valid
Komitmen Anggota 6	0.588	0.3	Valid
Komitmen Anggota 7	0.675	0.3	Valid
Komitmen Anggota 8	0.534	0.3	Valid
Komitmen Anggota 9	0.624	0.3	Valid
Komitmen Anggota 10	0.724	0.3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen atau alat ukur variabel komitmen anggota himpunan mahasiswa. Komitmen anggota terdapat 10 (sepuluh) alat ukur yang menunjukkan hasil *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r Tabel (0,3) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua alat ukur dinyatakan memenuhi validitas.

Pada tahap selanjutnya dilakukan uji validitas instrumen pengukuran variabel budaya organisasi. Variabel ini meliputi 12 (dua belas) instrumen. Hasil uji validitas instrumen pengukuran budaya organisasi dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Budaya Organisasi	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0.379	0.3	Valid
Budaya Organisasi 2	0.617	0.3	Valid
Budaya Organisasi 3	0.638	0.3	Valid
Budaya Organisasi 4	0.457	0.3	Valid
Budaya Organisasi 5	0.714	0.3	Valid
Budaya Organisasi 6	0.465	0.3	Valid

Item Budaya Organisasi	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi 7	0.549	0.3	Valid
Budaya Organisasi 8	0.733	0.3	Valid
Budaya Organisasi 9	0.600	0.3	Valid
Budaya Organisasi 10	0.649	0.3	Valid
Budaya Organisasi 11	0.509	0.3	Valid
Budaya Organisasi 12	0.474	0.3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasar uji validitas metode *Corrected Item-Total Correlation* didapatkan hasil variabel budaya organisasi (X). Variabel budaya organisasi ada 12 (dua belas) pernyataan. Nilai korelasi antara tiap item dengan skor total yang sudah dikoreksi dapat dilihat pada tabel 2. Berdasar tabel tersebut menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk semua item pernyataan pada variabel budaya organisasi lebih besar dari 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Semua pernyataan atau alat ukur bisa digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Selain uji validitas maka peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian atau alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut digunakan untuk mengukur gejala yang sama pada waktu yang berlainan senantiasa memberikan hasil yang sama. Alat ukur yang reliabel akan memberikan hasil ukuran yang konsisten. Adapun hasil uji reliabilitas dinyatakan berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen

<b><i>Reliability Statistics</i></b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.902	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

<b><i>Reliability Statistics</i></b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.876	12

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasar hasil output SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel komitmen anggota sebesar 0,902 dan nilai *Cronbach's Alpha* budaya organisasi sebesar 0,876. Nilai *Cronbach's Alpha* kedua variabel lebih besar dari 0,6. Berdasar hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa alat ukur kedua variabel dinyatakan reliabel. Alat ukur dapat dipergunakan untuk melakukan penelitian.

## 2. Statistik deskriptif

Penelitian menggunakan variabel komitmen anggota (Y) dan budaya organisasi (X). Nilai statistik deskriptif untuk kedua variabel ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif

	Komitmen Anggota (Y)	Budaya Organisasi (X)
<i>Item</i>	10	12
<i>Mean</i>	2,5401	2,7328
<i>N</i>	107	107

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasar Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi terdapat 12 (dua belas) pernyataan dan variabel komitmen anggota ada 10 (sepuluh) pertanyaan penelitian. Rata-rata nilai jawaban anggota himpunan mahasiswa untuk variabel komitmen anggota sebesar 2,54 dan rata-rata nilai variabel budaya organisasi sebesar 2,73.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri-dari tiga hal meliputi:

#### a. Uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		107
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.46832217
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.065
	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.046
<i>Test Statistic</i>		.065
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasar *output* SPSS didapatkan nilai signifikansi (*Asym.Sig 2 tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dinyatakan nilai residual normal.

#### b. Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel *coefficients* (nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor-VIF*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.216	2.335		1.805	.074		
Budaya organisasi	.646	.070	.667	9.168	.000	1.000	1.000

a. *Dependent Variable:* Komitmen anggota

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel *coefficients* (nilai *tolerance* dan *VIF*). Berdasar output menunjukkan nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.139	1.497		2.764	.007
Budaya_organisasi	-.046	.045	-.098	-1.012	.314

a. *Dependent Variable:* ABS\_RES6

*Output* uji heteroskedastisitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,314 yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 yaitu Nilai Sig 0.314 > 0,05. Oleh karena itu model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen anggota himpunan mahasiswa. Uji regresi didapatkan data berikut:

Tabel 9. Persamaan Regresi Linear

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.216	2.335		1.805	.074
Budaya_organisasi	.646	.070	.667	9.168	.000

a. *Dependent Variable*: Komitmen anggota

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasar output SPSS maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,216 + 0,646 X$$

Berdasar persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a adalah konstanta sebesar 4,216 artinya jika budaya organisasi (X) nilainya 0 (nol) maka komitmen anggota sebesar 4,216.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,646 artinya ketika budaya organisasi naik satu satuan maka komitmen anggota himpunan mahasiswa akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 satuan.

Berdasarkan tabel 9 tersebut diperoleh nilai *Sign* 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen anggota himpunan mahasiswa.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel budaya organisasi terhadap komitmen anggota HIMA AP dengan melakukan uji determinasi. Hasil uji determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.667	.445	.439	3.485

a. *Predictors*: (*Constant*), Budaya\_organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji koefisien determinasi untuk menguji sumbangan variabel budaya organisasi terhadap komitmen anggota HIMA AP. Berdasar tabel *Model Summary* didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,445 atau 44,5%. Artinya untuk memprediksi nilai komitmen anggota HIMA AP dinyatakan besar kontribusi variabel budaya organisasi sebesar 44,5%. Sisanya sebesar 55,5% variabel komitmen anggota himpunan mahasiswa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## 5. Pembahasan

Berdasar hasil yang telah dinyatakan sebelumnya maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen anggota diterima. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen anggota HIMA AP. Hal tersebut mendukung hasil penelitian Sisah et al., (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi berhasil membawa kemajuan organisasi di bidang pendidikan (Syafriani & Ramadhani, 2023). Budaya organisasi HIMA AP diantaranya pelayanan yang diberikan pada anggota. Himpunan mahasiswa melakukan berbagai aktivitas untuk

mendorong keterlibatan anggotanya. Berbagai kegiatan dilakukan meliputi: seminar ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, kewirausahaan, pelatihan, dan sebagainya. Aktivitas tersebut sebagai bentuk kreativitas mahasiswa melalui kegiatan kemahasiswaan (Firnanda, 2019). Pengalaman berorganisasi akan berdampak pada kemampuan akademik (*soft skills*) lainnya meliputi: kerja sama tim, leadership, komunikasi, pemecahan masalah (*problem solving*), kolaborasi (*networking*), kemandirian, kreativitas, tanggung jawab, kejujuran, manajemen waktu, dan efikasi diri (Apriliantika & Ibadillah, 2022).

Mahasiswa merasakan adanya saling belajar pada saat bergabung di HIMA AP. Mereka telah mendapatkan pengalaman pada saat mengikuti kegiatan seminar ilmiah baik selaku narasumber, penyelenggara, maupun sebagai peserta seminar. Hal ini mendukung hasil penelitian Nurdin et al., (2020) yang menyatakan bahwa mahasiswa mendapatkan kesempatan saling belajar dalam mengembangkan kemampuan intelektual.

Nilai-nilai positif budaya mampu meningkatkan komitmen anggota. Komitmen anggota HIMA AP diungkapkan pada berbagai pertanyaan. Adanya keinginan kuat anggota HIMA AP untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mahasiswa merasa rugi apabila tidak menjadi anggota organisasi. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Adnan & Prihatsanti, (2017) yang menyatakan komitmen anggota organisasi berupa perilaku mahasiswa untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau tidak keluar dari organisasi mahasiswa. Perilaku mahasiswa tersebut sebagai bentuk komitmen keberlanjutan berada pada ORMAWA. Tindakan mahasiswa tersebut didasarkan atas kebutuhan rasional (Suwatno, 2019).

Mahasiswa menunjukkan semangat berkegiatan bersama HIMA AP. Adanya perasaan bahwa HIMA membutuhkan diri mereka. Hal ini mendukung hasil penelitian Syafitri & Armida (2019) yang menyatakan komitmen mahasiswa dalam bentuk semangat dan keinginan memberikan kontribusi terhadap organisasi mahasiswa. Kondisi ini termasuk pada kategori komitmen normatif (Suwatno, 2019).

Komitmen anggota HIMA AP juga ditunjukkan keselarasan tujuan mahasiswa dengan tujuan HIMA AP. Mahasiswa turut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dukungan dalam bentuk pemikiran melalui keterlibatan pada kepengurusan, kontribusi tenaga untuk pelaksanaan berbagai kegiatan, dan dukungan materi untuk merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan dalam organisasi kemahasiswaan tersebut. Hal tersebut mendukung penelitian Idauli et al., (2021) yang menyatakan mahasiswa mendapatkan pengalaman kerjasama atau kolaborasi untuk mencapai tujuan ORMAWA.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen anggota HIMA AP. Semakin besar budaya organisasi akan semakin besar komitmen anggota. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota sebesar 44,5%. Artinya komitmen anggota juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 55,5 %.

Berdasar hasil penelitian selanjutnya peneliti menyarankan beberapa hal: 1) Mahasiswa agar meningkatkan keterlibatan anggota pada berbagai kegiatan. Kegiatan mahasiswa lebih diintensifkan sehingga mampu menggerakkan lebih banyak anggota. 2) Saran bagi pimpinan universitas agar melakukan pembinaan kepada HIMA AP. HIMA AP bisa sebagai wadah organisasi yang mampu meningkatkan prestasi mahasiswa dan mendukung kinerja universitas. Adapun keterbatasan penelitian ini baru bisa membahas satu variabel yang berpengaruh terhadap komitmen anggota. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti

variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap komitmen anggota. Faktor-faktor lainnya adalah: kolaborasi, kepemimpinan, dan pembinaan mahasiswa. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan metode penelitian kualitatif agar mendapatkan pemahaman yang lebih detil atau mendalam terhadap komitmen anggota pada organisasi kemahasiswaan.

### Daftar Pustaka

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185–194. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20030>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanava Publishing.
- Apriliantika, H. S., & Ibadillah, R. M. (2022). Pembentukan Soft Skill Melalui Pengalaman Berorganisasi pada Mahasiswa. *Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Negeri Malang*. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/2945/1561>
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsiaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(3), 321–339. <https://doi.org/10.26740/joap.v1n3.p321-339>
- Badeni, B. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Firnanda, W. S. (2019). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA. *Character, Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v6i2.28853>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3).
- Idauli, A. R., Fitri, E., & Supriyono, S. (2021). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Perkembangan Keterampilan Non Teknis Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Academy of Education Journal*, 12(2), 311–321. <https://doi.org/10.47200/aoej.v12i2.696>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan T. (2022). *Pedoman Pelaksanaan Organisasi Kemahasiswaan Tahun 2022*.

- Kosasih, K. (2017). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *JURNAL PENDIDIKAN ILMU SOSIAL*, 25(2), 188. <https://doi.org/10.17509/jpis.v25i2.6196>
- Ky, A. M., Prayogi, G. A., & Sukmana, A. (2020). Penilaian Kinerja Organisasi Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI). Studi Kasus: Himpunan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Widyatama. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 6(2), 163–166. <https://doi.org/10.33197/jitter.vol6.iss2.2020.331>
- Nasution, M. A. F. G., & Sinaga, R. P. K. (2023). Analisis Dinamika Organisasi Mahasiswa dalam Program Kampus Merdeka (Studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara). *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 321–329. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i3.2420>
- Nurdin, P. B. R., Laikuallo, S., & Meiliska, A. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berorganisasi. *JURNAL MANAJEMEN & ORGANISASI REVIEW (MANOR)*, 2(2), 122–131. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.246>
- Putro, S. E., Agustino, E., & Agape, R. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829>
- Rusydi, K. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 8(13). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/4287>
- Sisah, N., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023). *E\_Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 772–782. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20819/15519>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed methode)*. Alfabeta, cv.
- Suwatno, S. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Bumi Aksara.
- Syafitri, M., & Armida, S. (2019). Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktifis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Ecogen*, 2(3), 575. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i3.7450>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *MASALIQ*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(2), 51–56.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja (Kelima, Ce)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 76. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi; Definisi, dipengaruhi & mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Zulfiani, H., Risqi, M., & Ramadhan, J. M. (2021). Kohesivitas Kelompok ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa. *Psyche 165 Journal*, 53–58. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.96>