



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENGURUS HIMAPRODI MANAJEMEN**

**(Studi Pada Pengurus Himaprodi Manajemen FEB
Universitas Islam Malang Periode 2022)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

MOHAMAD MIFTACHUL KAMAL

NPM. 21901081023



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

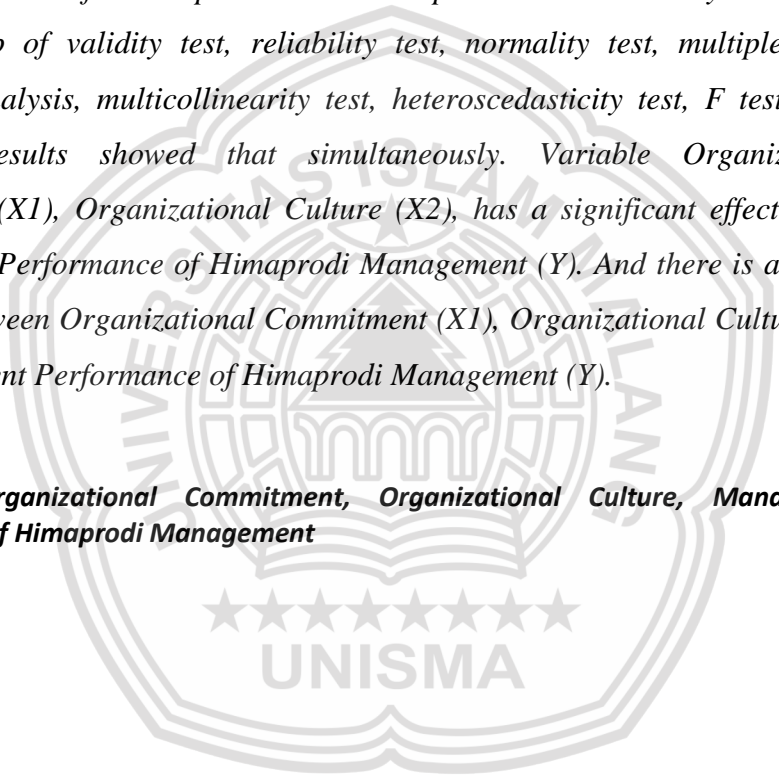
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurusan Himaprodi Manajemen (Studi Kasus Pengurusan Himaprodi Manajemen). Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus dari Solvin dengan hasil perhitungan sebanyak 53 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan. Variabel Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), berpengaruh signifikan secara Terhadap Kinerja Pengurusan Himaprodi Manajemen (Y). Dan terdapat pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2 Terhadap Kinerja Pengurusan Himaprodi Manajemen (Y).

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pengurusan Himaprodi Manajemen

ABSTRACT

This study aims to examine and influence Organizational Commitment and Organizational Culture on Management Performance of Hima Study Program Management (Case Study of Management Hima Study Program). This research includes a type of research with quantitative. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses the formula from Solvin with the calculation results of 53 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously. Variable Organizational Commitment (X1), Organizational Culture (X2), has a significant effect on the Management Performance of Himaprodi Management (Y). And there is a partial influence between Organizational Commitment (X1), Organizational Culture (X2) on Management Performance of Himaprodi Management (Y).

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Management Performance of Himaprodi Management



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran dan gagasan yang berbeda, tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama. Dalam hal ini yang menjadi pokok penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia. Menurut Ismail (2010:111) Sumber daya manusia adalah elemen paling penting dari organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Apalagi dalam organisasi non-profit komitmen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental. Karena kunci sukses sebuah organisasi adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua pengurus. Hal ini tercapai jika ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu.

Tuntutan didalam organisasi merupakan tanggung jawab seluruh sumber daya manusia yang berada didalamnya yang harus dijalankan oleh pengurus baik individu maupun kelompok. Organisasi dapat terbentuk dimana saja, oleh siapa saja, dan dengan tujuan apa saja termasuk di lingkungan kampus sekalipun. Terdapat beberapa organisasi di lingkungan kampus yang salah satunya ialah Organisasi Himpunan Mahasiswa Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang atau disebut dengan Himaprodi Manajemen dengan jumlah pengurus 113 mahasiswa. Himaprodi Manajemen berfungsi

sebagai wadah bagi mahasiswa manajemen untuk melaksanakan dan mengembangkan kegiatan yang bersifat penalaran atau keilmuan dalam peningkatan kualitas bakat dan kemampuan yang dimiliki serta menjadi sarana dan aspirasi untuk mewujudkan kesejahteraan di lingkup kampus, sehingga kinerja suatu organisasi menjadi tolak ukur dari sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:94) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Sedangkan menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dicapai jika dalam organisasi pimpinan dan pengurus memiliki sinergi dan kerjasama yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan oleh pimpinan agar para pengurus yang membantunya selalu memiliki komitmen dan semangat kerja yang baik dalam menjalankan program kerja dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam anggotanya tersebut. Busro (2018:75) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan wujud dari kesediaan, kesadaran, dan kesungguhan seseorang untuk terikat dan selalu dalam organisasi

yang digambarkan dengan besarnya usaha, tekad, dan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. Oleh karena itu, HimaProdi Manajemen menuntut seluruh anggota untuk tetap loyal kepada organisasi, sehingga menjadi panutan bagi organisasi lain di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas. Komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi HimaProdi Manajemen sebagai organisasi departemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, selain itu HimaProdi Manajemen harus menjaga loyalitas dan totalitas yang baik di tingkat fakultas di internal kampus.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem tata nilai yang dimiliki semua organisasi. Moeljono (2010; 24) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dan dapat dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara kontinu dan berfungsi sebagai sistem perekat, serta dapat dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi memiliki karakteristik berbeda-beda yang awalnya dibentuk oleh para pendiri organisasi dan selanjutnya akan berkembang sesuai dengan perkembangan organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi dan budaya organisasi juga mampu memusatkan perhatian secara tidak langsung kepada kinerja organisasi, baik itu organisasi profit atau non profit. Saat ini, terdapat berbagai macam bentuk organisasi, tetapi

pada dasarnya dibedakan menjadi dua bentuk yaitu organisasi profit dan organisasi non profit. Terdapat dua perbedaan dalam penerapan manajemen strategi pada organisasi profit dan non profit. Organisasi profit berorientasi pada nilai dan organisasi non profit berorientasi pada tujuan. Nilai organisasi profit (perusahaan dan industri) berdasar pada falsafah yang berisi tentang nilai persaingan bebas antar organisasi bisnis yang sejenis, melalui pendayagunaan semua sumber yang dimiliki untuk mencapai tujuan strategis, tujuannya adalah untuk mempertahankan serta mengembangkan eksistensi jangka panjang, melalui kemampuan meraih laba kompetitif secara berkesinambungan. Sedangkan organisasi non profit berdasar pada falsafah nilai-nilai pengabdian dan kesukarelaan, tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam masyarakat, Wijayati, (2010: 24).

Adapun Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang atau disebut dengan Himaprodi Manajemen masa khidmat 2021-2022 dijadikan sebagai objek penelitian Himaprodi Manajemen ini merupakan bagian dari struktur hierarki struktur organisasi HimaProdi yang secara struktural berada dalam lingkup basis manajemennya, yaitu mahasiswa manajemen yang berlatar belakang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Ada beberapa peristiwa yang sangat menarik di telusuri atau diteliti yang sering terjadi di Himaprodi Manajemen FEB Unisma sendiri, sehingga saya tertarik untuk dijadikan penelitian tugas akhir ini, seperti rasa untuk setia kepada organisasinya dan pola pikir dari pengurus yang mana bertolak belakang sama budaya yang ada di Himaprodi manajemen. Oleh karena itu dilakukan observasi tahap awal untuk

memperoleh informasi melalui metode wawancara dan terlihat ada 2 permasalahan dari komitmen organisasi dan budaya organisasi yang sedang dihadapi oleh Himaprodi Manajemen Unisma.

Pertama, permasalahan komitmen organisasi antar pengurus, baik dalam satu divisi, maupun satu organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal tidak berjalan secara efektif. Akibatnya beberapa komitmen organisasi dari pimpinan atau ketua devisi tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada seluruh pengurus Himaprodi Manajemen Unisma, sehingga beberapa program kerja tidak berjalan secara maksimal. Menurut Nina Balqis Maharani (Ketua Devisi PSDM) masalah ini juga merembet kepada hubungan emosional antar pengurus, dengan kurangnya komitmen organisasi yang terbuka, banyak pengurus yang kurang komitmen organisasi dengan pengurus lain.

Kedua, menurut ketua umum selain komitmen organisasi, masalah budaya organisasi secara struktural di Himaprodi Manajemen Unisma juga perlu diperhatikan. Peralannya, struktur organisasi menentukan jelas tidaknya pembagian kerja. Karena pembagian kerja yang jelas sangat mempengaruhi segala bentuk kerjasama dan koordinasi antar pengurus sehingga dapat mengurangi ketidakjelasan dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Pada Himaprodi Manajemen Unisma, budaya organisasi sudah dijelaskan di awal periode, namun aturan terkait tata kerja yang memuat pembagian kerja belum dirumuskan secara nyata sehingga sebagian dari pengurus tidak mengetahui secara jelas apa dan bagaimana *job description* himaprodi. Dari permasalahan tersebut

tentunya akan berdampak pada kinerja pengurus dalam menjalankan tugas-tugas organisasi

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS HIMAPRODI MANAJEMEN”** (Studi Kasus Pengurus Himaprodi Manajemen FEB Universitas Islam Malang Periode 2022).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022?
2. Bagaimana komitmen berpengaruh terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022?
3. Bagaimana Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambahkan referensi serta informasi untuk penelitian dan para pembaca tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pengurus selanjutnya Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen Organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di pengurusan himaprodi manajemen dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 56 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau

dengan melakukan penelitian lebih banyak tempat lagi apabila sampelnya terlalu sedikit.

2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi Dan satu variabel bebas (dependen) yaitu kinerja.

5.3 Saran

Berdasarkan jawaban responden yang terkait item pernyataan terendah dari variabel maka hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pengurus himaprodi manajemen yaitu:

1. Respon responden terhadap variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Yang diterapkan pengurus Himaprodi manajemen 2022 dalam kategori baik dengan Bph jumlah 6, Pengembangan Sumber Daya Manusia jumlah 21, Penelitian Dan Pengembangan jumlah 20, Lintas Jaringan jumlah 23, Komunikasi Dan Media Jumlah 21 Dan Kewirausahaan Jumlah 22. Oleh Karena itu, Pengurus Himaprodi Manajemen Perlu Melanjutkan Komitmen organisasi dan Budaya organisasi dengan Pengurus Himaprodi Manajemen Unisma
2. Menurut hasil analisis kepastian, persentase dampak kegiatan pengurus Himaprodi manajemen paling rendah 68,1%. Oleh karena itu, sebaiknya pengurus Himaprodi manajemen memfokuskan aktivitas komitmen organisasi dan budaya organisasi.

3. budaya organisasi yang diterapkan oleh kinerja Himaprodi Manajemen Unisma tahun 2022, Himaprodi Manajemen mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi setiap tahap kinerja Himaprodi untuk periode selanjutnya meningkat komitmen organisasi dan budaya organisasi



Daftar Pustaka

- Abdul latif 2019 " *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Public Administration Journal*, 9 (1)
- Alsaba S. Iglobula, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma*" e – Jurnal Riset Manajemen
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Benyamin Richard Manery, 2018 "*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara*" *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*, Hal. 1968 – 1977
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group. Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan:Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jagad Publishing.
- Deny Candra Purba, 2019 " *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*" *Jurnal EMBA Vol.7 No.1*, Hal. 841 – 850
- Edi Sugiono, Suryono Effendi & Bahtiar alwan. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Disiplin, Terhadap Budaya organisasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pakoakuina Vol.5 No.1*, 2021
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang Universitas Diponegoro
- Hasibun, M. S. P. 2004. *Organisasi dan Motivasi* (Edisi Revisi). Jakarta: PT BUMI Aksara

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.Ismail. (2018). *Manajemen Perbankan* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramdan, A. N. 2017. *Pengaruh Perubahan Tarif, Metode Perhitungan dan Modernisasi Sistem Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Dengan Keadilan Pajak sebagai Variabel Moderasi Pada UMKM Di Kota Makassar*. Universitas Islam Negri Alauddin, Makassar, 53(9), 1689-1699.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior*, 12th edition. New York: Prentice Hal
- Riris anggung cahyani, dkk 2020" *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*" *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 1
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika aditam
- Sutrisno, Edi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-8, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenad Media Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta Tangkilisan, H. N.S. 2005. *Manajemen Publik* (Y. Hardiwati, Ed: Cetakan Pertama). Jakarta: Grasindo
- Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 827–836.
- Widodo, H. (2019). *Pendidikan Holistik Berbasis Budaya Sekolah*. Yogyakarta: UAD PRESS.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada