

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019) mahasiswa adalah seseorang yang sedang belajar di perguruan tinggi. Dapat dikatakan bahwa mahasiswa merupakan status yang melekat kepada seseorang yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Djodibroto (2004) menjelaskan bahwa mahasiswa merupakan golongan masyarakat yang memiliki dua sifat, yaitu manusia muda dan calon intelektual. Manusia muda menjelaskan bahwa mahasiswa tidak mengukur resiko yang akan menimpa dirinya, sedangkan calon intelektual memiliki makna bahwa mahasiswa bersifat kritis terhadap kenyataan sosial yang tidak sesuai dengan ide keadilan dan kebenaran. Hal tersebut kemudian yang termasuk kedalam peranan mahasiswa dalam lingkungan sosialnya. Adapun peran yang dibebankan kepada mahasiswa, yaitu sebagai *agent of change*, *agent of development*, *agent of modernization* (Ahmadi, 1991), seorang mahasiswa dikategorikan pada tahap perkembangan yang usianya 18 sampai 25 tahun.

Menurut Santrock (2011) tahap ini dapat digolongkan pada masa remaja akhir sampai masa dewasa awal. Dilihat dari segi perkembangan, tugas perkembangan pada usia mahasiswa ini ialah pematangan pendirian hidup. Dalam banyak hal, terdapat perubahan yang sama dalam perubahan transisi. Transisi ini melibatkan gerakan menuju satu struktur sekolah yang lebih besar dan tidak bersifat pribadi, seperti interaksi dengan kelompok sebaya dari daerah yang lebih beragam dan peningkatan perhatian pada prestasi dan penilaiannya. Menurut Gunarsa (2001) ciri-ciri perkembangan remaja lanjut atau remaja akhir (berkisar usia 18 sampai 21 tahun) dapat dilihat dalam tugas-tugas perkembangan yaitu menerima keadaan fisiknya, memperoleh kebebasan emosional, mampu bergaul, menemukan model untuk identifikasi, mengetahui dan menerima kemampuan sendiri, memperkuat penguasaan diri atas dasar skala nilai dan norma, meninggalkan reaksi dan cara penyesuaian kekanak-kanakan. Apabila telah selesai masa remaja ini, masa selanjutnya ialah jenjang kedewasaan. Sebagai fase perkembangan, seseorang yang telah memiliki corak dan bentuk kepribadian tersendiri. Menurut Langeveld dalam Ahmadi (1991) ciri-ciri kedewasaan seseorang diantaranya adalah

dapat berdiri sendiri dalam kehidupannya, dapat bertanggung jawab dalam arti sebenarnya terutama moral, juga memiliki sifat-sifat yang konstruktif terhadap masyarakat dimana ia berada.

Di satu sisi, dewasa ini mahasiswa bukan sekedar dituntut memiliki kedalaman keilmuan yang dimilikinya (*hard skill*), tetapi juga kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, kepercayaan diri, beradaptasi, hingga kemahiran dalam menunjukkan menyusun rencana secara sistematis (*soft skill*) masing-masing. Menurut Yulianto (2015) keaktifan individu dalam mengikuti organisasi memiliki hubungan positif terhadap pengembangan soft skill individu. Organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasi secara sadar terdiri dari dua atau lebih individu memiliki tindakan-tindakan secara kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Organisasi mahasiswa (ormawa), menjadi wadah untuk mengembangkan potensi-potensi dan modal *soft skill* yang dimiliki mahasiswa yang ada didalamnya. Hal tersebut sesuai dengan kandungan Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998 pasal 1 ayat 3 yaitu organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang arah profesi sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan. Hal ini menjelaskan ormawa juga memberi ruang bagi mahasiswa dalam bersosialisasi dan beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi dan anggota lain didalamnya. Ormawa juga menjadi alat untuk menyampaikan ide dan solusi dari mahasiswa terhadap permasalahan yang terjadi di masyarakat hingga pemerintahan. Hal tersebut dijelaskan pada UU No. 12 Tahun 2012 pasal 14 yang menjelaskan bahwa “(1) Mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan. (2) Kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.” Mahasiswa didalam organisasi dapat mengembangkan diri sesuai dengan wadah keminataan serta kemampuan yang dimiliki masing-masing melalui organisasinya tersebut.

Keikutsertaan mahasiswa didalam organisasi juga sebagai bentuk partisipasi aktif dengan lingkungan sekitar hingga menjadi keterbutuhan bagi mahasiswa itu sendiri. Menurut Firdaus (2012) ada dua faktor yang memotivasi mahasiswa untuk mengikuti organisasi dilingkungan

kampus, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik diantaranya ialah cita-cita, bakat, intelegensi, persepsi, dan minat, sedangkan faktor ekstrinsik diantaranya ialah lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Selain hal tersebut, jadwal kuliah mahasiswa yang lebih fleksibel dibandingkan jenjang sekolah lainnya juga menjadi alasan mahasiswa untuk mengisi waktu luang selama menjalani perkuliahan.

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, memiliki mahasiswa yang beragam latar belakang budaya, agama, suku, adat istiadat, minat, bakat, dan latar belakang pendidikan menengah, tentunya mempunyai aspirasi dan ide-ide yang berbeda-beda dan akan disalurkan ke organisasi sesuai dengan keyakinannya bahwa aspirasi dan ide itu akan tersalurkan. Ada yang menyalurkannya melalui kegiatan seni, kegiatan olahraga, kegiatan keagamaan, ataupun kegiatan keilmuan. Organisasi kemahasiswaan di Universitas Bhayangkara sendiri terdiri atas: (a) Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), (b) Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), (c) Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/PS), (d) Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

Salah satu contoh dari organisasi kemahasiswaan di lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah UKM futsal. UKM futsal salah satu organisasi yang berkembang di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang tujuan organisasinya adalah berprestasi baik dalam ruang lingkup internal kampus atau eksternal, di daerah Bekasi maupun luar Bekasi, juga agar berkontribusi untuk instansi melalui kejuaraan-kejuaraan yang diraih. UKM Futsal sendiri telah ada sejak tahun 2006.

Selama beberapa periode UKM Futsal sudah melaksanakan berbagai program kerja untuk terus berprestasi dan mengaspirasikan kebutuhan mahasiswa ke pihak rektorat. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada S, mahasiswa Fakultas Teknik yang pernah menjabat sebagai ketua UKM Futsal tahun 2017 (saat ini masih aktif di UKM tersebut) masih banyak pekerjaan rumah yang harus dilakukan UKM Futsal untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan performa kerjanya. Hal yang paling disoroti berkaitan dengan bagaimana UKM Futsal bisa merangkul semua anggota aktif UKM Futsal di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan terus berupaya untuk terus aktif seperti perkuliahan normal.

Selama beberapa periode kepengurusan UKM Futsal, upaya untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan performa UKM Futsal selalu terhambat dengan adanya berbagai masalah yang muncul. Berdasarkan hasil wawancara dengan enam anggota UKM Futsal, ternyata

munculnya permasalahan yang sering terjadi selama periode kepemimpinan bersumber dari kepemimpinan UKM itu sendiri sehingga UKM Futsal dari tahun ke tahun masih kurang optimal dalam meningkatkan komitmen organisasi yang kurang konsisten kabinatnya khususnya para pengurus UKM Futsal. Bentuk komitmen organisasi diantaranya para anggota ada yang sulit hadir karena jadwal kuliah yang sama dengan latihan juga anggota yang hanya mengikuti teman dekatnya masuk ke dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada periode 2018/2019 ini peneliti mengamati bahwa anggota UKM Futsal masih saja ada yang datang terlambat atau bahkan tidak menghadiri latihan atau rapat rutin. Padahal UKM Futsal sudah memiliki mekanisme latihan agar bisa berjalan secara rutin. Sudah seharusnya tiap anggota UKM Futsal harus mengikuti aturan yang sudah dibentuk. Selain itu, beberapa acara yang diadakan oleh UKM Futsal, jarang dihadiri oleh anggota UKM Futsal yang tidak menangani acara tersebut. Apabila dilihat dari jumlah partisipasi anggota UKM Futsal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, hanya sekitar 25% dari total anggota keseluruhan yang terlibat. Hal tersebut menandakan kurangnya rasa “memiliki” dari para anggota terhadap UKM Futsal. Tetapi, ada juga pengurus yang selalu datang tepat waktu dan selalu menghadiri acara yang diadakan oleh UKM Futsal. JL mahasiswa semester enam mengungkapkan hal ini biasanya terjadi karena anggota memiliki prioritas yang lain seperti jam waktu latihan atau rapat bersamaan dengan jadwal perkuliahan, ini yang biasa menjadi alasan para anggota tidak hadir, terlebih jika yang melakukan alasan tersebut adalah anak reguler maka bisa dikatakan ini adalah masalah dalam berkomitmen didalam organisasi.

Pernyataan di atas diperkuat menurut Meyer dan Allen (Mustikasari, 2014), bahwa komitmen dalam berorganisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi akan mendorong para anggota UKM Futsal untuk mempertahankan keanggotaannya serta menjalankan tugas-tugas, seperti mengikuti latihan ataupun menjadi pengurus atau panitia kegiatan dengan semangat dan akan memberikan performa terbaik yang dimiliki oleh individu tersebut.

Meyer dan Allen (Mustikasari, 2014) mengklasifikasikan komitmen organisasi kedalam tiga komponen yang merefleksikan suatu keinginan (*affective commitment*) yaitu hubungan

emosional anggota dengan organisasi dan selalu ingin melakukan usaha guna mencapai tujuan organisasi, suatu kebutuhan (*continuance commitment*) yaitu anggota tidak akan meninggalkan organisasi karena akan merasa kerugian jika hal itu dilakukan, dan suatu kewajiban (*normative commitment*) yaitu anggota merasa mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan terhadap apa yang telah diberikan organisasi sehingga harus bertahan untuk memenuhi hal tersebut. Dalam proses yang terjadi ketiga komponen tersebut sudah terpenuhi dan dapat dilihat didalam UKM Futsal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya hanya saja hal ini terjadi pada beberapa anggota saja sesuai dengan wawancara, juga pengamatan yang peneliti lakukan.

Mowday dkk (2009) juga menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terlihat pada UKM Futsal berdasarkan pernyataan AW ditemukan bahwa masih kurangnya komitmen seperti kurangnya inisiatif dari beberapa anggota. Selain itu beberapa presensi kehadiran yang hanya mengandalkan para anggota yang memiliki status jabatan tertentu didalam organisasi, AW juga menerangkan bahwa setiap tahun dipastikan ada karakter pribadi individu dalam UKM Futsal yang hanya mau berorganisasi ketika teman dekatnya ikut terlibat dalam UKM Futsal.

Porter dan Smith (Temaluru, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara seseorang dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hambatan ini juga dapat dilihat pada UKM Futsal. Berdasarkan pengamatan munculnya masalah yang terjadi di kepengurusan dapat mengganggu kinerja UKM Futsal itu sendiri sehingga kinerja yang dilakukan tiap tahun kurang optimal. Akan tetapi, mereka tetap mempertahankan keanggotaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen terhadap organisasi UKM Futsal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal ini terlihat dari adanya beberapa anggota UKM Futsal memilih untuk mengikuti organisasi lain juga di luar UKM Futsal, bahkan tidak jarang mereka lebih aktif di organisasi tersebut dibandingkan di UKM Futsal. Hal itu juga, menunjukkan bahwa UKM Futsal bukanlah satu-satunya alternatif organisasi yang mereka pilih. Terdapat juga anggota yang hanya mengikuti UKM Futsal karena ia merasa sudah mendapatkan apa yang ia butuhkan.

Untuk meningkatkan UKM Futsal dibutuhkan sebuah komitmen organisasi agar kinerja yang mereka tampilkan dalam organisasi untuk periode serta tahun-tahun kedepannya menjadi lebih optimal.

Salah satu survei yang mendukung kondisi mahasiswa dalam berorganisasi adalah survei yang dilakukan oleh *survei SDM Global, Towers Watson pada tahun 2014 dalam Global Workforce Study* terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia dimana 1000 orang di antaranya adalah karyawan di Indonesia dari berbagai tingkat jabatan, ditemukan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dalam rentang waktu dua tahun dan hanya 34% karyawan yang menyatakan niat untuk bertahan diperusahaan tempatnya bekerja sekarang. Sama halnya dengan keanggotaan di UKM Futsal, pernyataan di peroleh dari NJ bahwa setiap tahun ajaran baru mahasiswa baru yang mendaftar bisa mencapai 250 sampai 300 namun saat sudah memasuki fase latihan hanya sekitar 50 sampai 100 orang saja yang biasanya tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam UKM Futsal.

Stum (Illahi, 2017) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, Arah organisasi, dan Penghargaan kerja sesuai dengan kebutuhan. Allen & Meyer (1997) mengungkapkan ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama berorganisasi atau bekerja. Faktor organisasi tersebut merupakan kondisi dari sebuah organisasi pada anggotanya.

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap, nilai, norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggotanya. Pernyataan tersebut dapat dilihat sesuai dengan wawancara terhadap AL dimana ia berpendapat bahwa dengan mengikuti UKM Futsal adanya rasa kebersamaan, adanya rasa saling memiliki dalam membangun organisasi guna menghasilkan berbagai prestasi hingga timbul rasa kekeluargaan, kesamaan latar belakang seperti hobby selera kesukaan dan idola menjadi daya tarik tiap anggota untuk menjalankan atau menjaga organisasi.

Adapun definisi budaya organisasi menurut Schein (Tagala, 2018) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah,

membentuk anggota yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Perihal kebersamaan antar anggota berdasarkan wawancara dengan AZ bahwa budaya senioritas juga masih ada di UKM Futsal sehingga kebanyakan mahasiswa baru masih canggung untuk mengekspresikan perasaannya dibandingkan dengan senior. Hal itu karena mahasiswa baru memiliki rasa belum tahu mengenai orang-orang disekelilingnya. Terkadang saat mahasiswa baru berusaha untuk menyampaikan pendapat dalam suatu forum atau mengutarakan isi hatinya, ada sebagian senior yang menyanggah dan cara menyanggahnya tidak sopan, karena mereka merasa bahwa mereka lah yang lebih tua dan lebih dulu mengerti semua tentang hal di kampus. Hal ini menyebabkan kesenjangan antar angkatan ini terus berulang sehingga tingkat sosialisasi dan keanggotan hanya bergerak di ruang lingkup yang sama.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan Robbins dan Judge (2008) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh dalam terbentuknya budaya organisasi adalah tindakan dan perilaku manajer. Manajer mempengaruhi budaya organisasi melalui bagaimana mereka berkata, bersikap, dan mengambil keputusan. Layaknya organisasi dalam perusahaan, manajer dalam organisasi mahasiswa dapat disama ratakan dengan ketua organisasi atau pemimpin. Berdasarkan pengamatan di UKM Futsal ditemukan bahwa tugas atau latihan sudah berjalan rutin hanya saja budaya organisasi yang di terapkan UKM Futsal berbeda setiap periodenya tergantung pada masa kepemimpinan ketua, sehingga menyebabkan dimana tidak adanya visi misi yang jelas, menyebabkan dengan mudahnya mereka keluar masuk, sehingga berdampak saat mereka mengikuti pertandingan beberapa anggota tidak memahami teori, gerakan, formasi yang sebelumnya telah diberikan oleh pelatih.

Berdasarkan penelitian Lanjar, Hamid, dan Mukzam (2017) yang mengenai “Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Kremboong,” bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan hasil yang signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya ada hubungan antar kedua variabel. Sama halnya terjadi di UKM Futsal bahwa mereka tidak nerkomitmen diantaranya karena prioritas yang bersamaan antara jadwal kuliah dengan jadwal latihan, tertarik memasuki organisasi hanya karena mengikuti temannya, juga merasa bahwa kewajiban menjaga organisasi hanya dilakukan oleh pengurus atau yang memiliki jabatan jadi membuat mereka merasa tidak masalah untuk keluar masuk UKM Futsal.

Sejalan dengan penelitian Adhi dan Andayani (2014) bahwa ada “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap Non-Manajerial PT. Pesona Prima Utama” yang dimana hasilnya menunjukkan ( $83,968 > 4,01$ ) yang artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan tetap non-manajerial PT. Pesona Prima Utama. Demikian juga Dewi (2015) juga meneliti “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Dengan menunjukkan hasil positif yang signifikan hubungannya dengan komitmen organisasi yaitu menghasilkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh 0,005 yang berarti signifikan atau ada hubungan antar dua variabel.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan serta fenomena, temuan dilapangan, penelitian terdahulu dan pendapat para ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan langsung antara budaya organisasi yang dibangun dengan komitmen organisasi anggotanya khususnya di UKM Futsal. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UKM Futsal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.*

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah ada Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa UKM Futsal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UKM Futsal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini selesai dilaksanakan, diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ranah ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya ilmu pengetahuan psikologi organisasi di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

### 2. Manfaat Praktis

Sementara manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan hasilnya dapat menjadi landasan pengetahuan Organisasi UKM Futsal dalam mengambil keputusan tentang pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), terutama dengan masalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kemudian dapat memberikan tambahan masukan bagi organisasi dalam mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai komitmen anggota menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan memberikan kebebasan kepada anggota dalam bertindak selama tidak merugikan organisasi dan masih dalam ruang lingkup untuk meningkatkan kemajuan organisasi, dan organisasi dapat memperbaiki sistem yang ada, agar anggota memberikan kontribusi yang lebih lagi.

## 1.5 Uraian Keaslian

1. *Anis Mustikasari, Universitas Negeri Malang, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen pegawai dinas pendidikan menunjukkan Budaya organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada dalam kualifikasi kuat, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi budaya organisasi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 29 responden (32,96%) menggambarkan bahwa budaya organisasi yang sangat kuat, sebanyak 58 responden (65,90%) menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada termasuk pada kualifikasi kuat, 1 responden (1,14%) menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu pada kategori lemah, sedangkan 0 responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi budaya organisasi yang sangat lemah. Sedangkan, Komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada dalam kualifikasi kuat, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi budaya organisasi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 13 responden (14,77 %) menggambarkan bahwa komitmen pegawai yang sangat kuat,*

sebanyak 68 responden (77,27 %) menggambarkan bahwa komitmen pegawai yang ada termasuk pada kualifikasi kuat, 7 responden (7,96 %) menunjukkan bahwa komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kota Batu pada kategori lemah, sedangkan 0 responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi budaya organisasi yang sangat lemah. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara positif dan kuat antara variabel (X) budaya organisasi dengan variabel (Y) komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

2. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Jessica Clairine Tanuwibowo Universitas Kristen Petra* menunjukkan Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari PT Tirta Sarana Sukses yang berjumlah 51 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang responden. Teknik pengumpulan data berupa angket penelitian yang disebarakan kepada responden. Hasil koefisien korelasi budaya organisasi dengan komitmen organisasional sebesar 0,372 menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,007.
3. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru oleh Syawfitri Dewi Universitas Riau* menunjukkan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 68 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 68 responden. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997 dengan df : 66 dan  $= 0,005$  dan nilai t hitung sebesar 4,665. Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, hal ini berarti budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

4. *Pengaruh Motivasi & Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi & Kinerja Karyawan Oleh Maria Angella Widya Puspasari, Universitas Atmajaya Yogyakarta menunjukkan:*

1. Hasil analisis karakteristik demografi responden dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Mayoritas karyawan PT. Citra Sena Sukses adalah pria yaitu sebanyak 49 orang (81,7%) dan untuk wanita sebanyak 11 orang (18,3%). b) Karakteristik responden menurut kategori usia didapatkan jumlah responden paling banyak adalah usia 25 sampai 34 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 55,0% ,untuk usia 35 sampai 40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 25%, kurang dari 25 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 6,7%. c) Mayoritas karakteristik responden menurut kategori status perkawinan didapatkan jumlah responden paling banyak adalah menikah dengan 61,7% dan belum menikah dengan 38,3%. d) Karakteristik responden menurut kategori lama bekerja didapatkan jumlah responden paling banyak adalah karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 26 orang (43,3%), selama lebih dari 2 sampai 3 tahun sebanyak 18 orang (30,0%), untuk 1 sampai 2 tahun ada 10 orang (16,7%), dan kurang dari 1 tahun terdapat 6 orang (10,0%).

2. Hasil analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 35,2% terhadap komitmen organisasi