

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia perkuliahan, mahasiswa memiliki peranan yang penting dalam setiap kegiatan di dalam organisasi. Mahasiswa yang berkecimpung dalam suatu organisasi memiliki potensi yang baik untuk menjalankan perannya masing-masing. Begitupun sebaliknya, mahasiswa yang tidak ikut serta dalam berorganisasi mungkin memiliki potensi tetapi tidak dikembangkan melalui sebuah organisasi khususnya di kampus. Dalam ruang lingkup dikalangan mahasiswa, kelompok khusus adalah organisasi yang dikelola mahasiswa. Organisasi dipisahkan menjadi dua kategori, yaitu organisasi yang berada di lingkungan kampus dan organisasi yang tidak berada di luar kampus. Harapannya adalah bahwa organisasi mampu menawarkan fasilitas yang sesuai kepada mahasiswa, dalam organisasi yang diminati oleh mahasiswa sehingga mahasiswa dapat mengembangkan minatnya dan menciptakan budaya organisasi yang baik.

Mahasiswa yang ikut berorganisasi akan menjadi pondasi dalam menjalankan organisasi dengan harapan para mahasiswa ini dapat memperluas informasi yang telah mereka miliki dan melakukan yang terbaik dalam pencapaian pada *job performance* di organisasi. pekerjaan di

bisnis. Kata dari *job performance* mengacu pada suatu aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. *Job Performance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa sukses individu atau kelompok bekerja di dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu untuk memenuhi persyaratan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.¹ Gibson mengatakan bahwa hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi, produktivitas, dan faktor kerja lainnya adalah *job performance*. *Job performance* dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational commitment*². Inilah sebabnya mengapa *job performance* sangat penting karena akan mempengaruhi seberapa baik individu dapat memenuhi tugas dan perannya masing-masing dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Hasil kerja atau aktivitas selama periode waktu tertentu didokumentasikan sebagai *job performance*, menurut Bernardin dan Rusell³.

Berbagai macam *job performance* akan diamati terlebih dahulu, termasuk *task performance* yang mengacu pada seberapa baik kontribusi seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan yang akan dievaluasi kemudian. Kemudian yang kedua, *contextual*

¹ Khaled Al-Qomari and Haneen Okasheh, "The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Study Of Engineering Company In Jordan," *International Journal of Applied Engineering Research*, 21, 12 (2017): 15544.

² Ni Putu Yavi Radita and I Gusti Salit Ketut Netra, "Pengaruh Job Rotation Dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali," *E-Jurnal Manajemen Uhad*, 3, 3 (2017): 1348–49.

³ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2013), 213.

performance yang mengacu seberapa baik individu dapat berkontribusi diluar tanggung jawab utama mereka dalam suatu organisasi.⁴

Al-Qur'an yang menjelaskan tentang *job performance* dalam Islam sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77 :

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ ۚ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ

Artinya : Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.

Dalam tafsir Al Misbah, pandangan Islam terhadap ayat tersebut akan berpendapat bahwa kehidupan di dunia dan kehidupan di akhirat adalah identik. Dunia pada hakekatnya adalah tempat menabur, dan akhirat adalah tempat menuai. Akan ada buah dari apa yang kita tanam. Walaupun kita ingin menggunakan ungkapan tersebut, harus kita tegaskan bahwa Islam tidak membedakan antara perbuatan yang dilakukan di dunia ini dan yang dilakukan di akhirat. “*Jika tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh, semua kegiatan, termasuk shalat dan sedekah, berpotensi menjadi amal duniawi*”. Jika dilakukan dengan iman dan keikhlasan untuk mendekatkan diri kepada Allah, semua tindakan akan dianggap sebagai tindakan akhirat.

Dikatakan dalam ayat-ayat di atas bahwa fokus pada akhirat sebagai sarana untuk mencapai tujuan dan akhirat, yang ditekankan pada

⁴ Nenny Ika Putri Simarmata, “Job Performance Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Nilai Budaya Suku Batak,” *Jurnal Ilmiah Psikologi Ilmiah*, 01, 05 (2017).

bagian di atas sangatlah penting. Hal ini jelas terlihat dari firman-Nya yang menasihati pengejaran yang tulus akan kenikmatan di akhirat. Maka dari itu, selama harta yang didapat secara halal di dunia ini, dan digunakan sesuai dengan petunjuk Allah SWT, semakin besar kemungkinan untuk mencapai kebahagiaan ukhrawi. Ini menyiratkan bahwa meskipun bagian ini menekankan nilai dunia, itu lebih sebagai sarana daripada tujuan.

Manusia tidak diciptakan oleh Allah SWT sendiri, melainkan berpasang-pasangan. Ini menunjukkan bagaimana makhluk sosial, seperti manusia, terlibat dalam hubungan interpersonal. Hal itulah yang memuat manusia di ikat pada suatu organisasi. Organisasi yang melakukan aktivitas atau kegiatan akan memunculkan kebersamaan yang terkait pada tujuan yang ingin dicapai bersama-sama. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa/71, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تُبَاتٍ أَوْ اَنْفِرُوا جَمِيعًا ٧١

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman. Bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama-sama (serentak).

Dalam Tafsir ayat ini : Wahai orang-orang yang beriman, bersiaplah untuk memerangi musuh baik yang Anda kenal maupun tidak, demikian M. Quraish Shihab menjelaskan ayat ini. Makna ayat ini diperluas kepada orang-orang yang beriman juga. Setelah Anda melakukan itu dan saatnya tiba untuk menyerang, maju ke medan pertempuran dalam

kelompok, satu per satu, jika itu adalah strategi yang tepat untuk menghadapi mereka, atau pergi bersama jika itu yang lebih Anda hargai.⁵

Setiap organisasi pada umumnya memiliki kebudayaan yang berbeda-beda. Organisasi merupakan tempat dimana mahasiswa belajar pada hal-hal yang baru, dan menyelaraskan tujuan dari organisasi tersebut⁶. Jika ada semangat kerja dan sumber daya manusia di dalam organisasi atau suatu perusahaan, *job performance* di dalam organisasi dapat tumbuh dan berkembang. Namun, organisasi dapat gagal jika budaya organisasi yang positif tidak dijalankan dengan produktif. Organisasi merupakan hal yang krusial dalam bidang sumber daya manusia. Setiap organisasi berfungsi sebagai platform atau asosiasi sumber daya manusia untuk bekerja sama, menyelesaikan tugas, dan perlunya komunikasi antar individu.

Ada berbagai pengertian dari organisasi yakni salah satu kesatuan yang disusun dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama, guna mencapai suatu tujuan organisasi secara bersama-sama⁷. Organisasi juga merupakan wadah yang memungkinkan individu atau makhluk sosial dapat mencapai hasil yang maksimal, dimana hasil tersebut sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu itu secara sendiri-sendiri⁸⁹.

⁵ Dedik (last), "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan," *Jurnal Analytica Islamica*, 2, 4 (2015): 329–30.

⁶ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Tangerang : Lentera Hati, 2017), 612.

⁷ Heryana A, *Organisasi Dan Teori Organisasi* (Ciledug, Tangerang, 2020), 2.

⁸Hari Sulaksono, *Budaya Dan Kinerja* (Yogyakarta : Deepublish, 2019), 1–2.

⁹ Sesra Budio, "Komunikasi Organisasi : Konsep Dasar Organisasi" 01 (2018): 23.

Adapun kaitannya antara organisasi, dapat diketahui bahwa yang menjadi pembeda antara organisasi dari organisasi lainnya yaitu dilihat dari budayanya. Dalam kehidupan bermasyarakat sehari-hari tidak terlepas dari yang namanya budaya. Budaya dapat membedakan masyarakat yang dimana dapat dilihat dari interaksi yang dilakukan, cara yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya ini dapat mengikat masyarakat dalam menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak.

Tujuan dengan adanya penerapan budaya organisasi adalah berujuan agar seluruh individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memenuhi dan berpedoman pada system nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.

Peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada salah satu anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa. Dari hasil wawancara diketahui bahwa *job performance* pada ketua umum sangat baik menurut salah satu anggota DEMA. Kemudian untuk perihal kerjasama antar anggota berjalan dengan baik dan komunikasi tetap terjaga.

Berikut kutipan wawancaranya:

“Job Performance seorang ketua umum pada periode tersebut sangat baik, kalau di lihat dari tufoksi W sebagai ketua umum, dia sangat bergerak ke arah eksternal DEMA guna menyampaikan relasi antar organisasi, di sisi lain tugas dia sebagai penanggung jawab dan pengambilan keputusan tertinggi juga sangat saya acungi jempol, karna dia selalu mengawasi dan menjadi tameng depan organisasi DEMA dalam hal keorganisasian ataupun kepanikan dan dalam pengambilan kebijaksanaan W

mengutamakan cara demokratis. Walaupun ada beberapa kebijakan yang harus di ambil secara otoriter”.

Kemudian ia juga mengungkapkan bahwa:

“ Perihal kerjasama anggota dema selalu bekerja sama dengan baik. Kami selalu menjaga komunikasi guna mempermudah koordinasi, di sisi lain memperkecil miss komunikasi dan miss presentasi. Dalam hal kinerja anggota juga saya akui jempol, karena walaupun tidak semua anggota dema di Banjarmasin mereka selalu berkonsultasi dalam setiap kegiatan”¹⁰.

Dalam organisasi kemahasiswaan pula ada istilah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kumpulan sistem (*values*), nilai (*believes*), atau kepercayaan tradisional yang menjadi pedoman bagi anggota di organisasi atau karyawan di perusahaan. Serta bagaimana cara seorang individu melakukan sesuatu dalam organisasi tersebut juga perilaku yang ditanam kan pada suatu organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga mengacu pada cara hidup dan cara berpikir yang mencerminkan nilai-nilai atau keyakinan organisasi.¹¹

Maka dari itu, sangat penting untuk memahami bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, mengingat latar belakang informasi yang diberikan di atas dengan judul **“Peran Budaya Organisasi dan Job Performance Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari”**.

¹⁰Wawancara melalui *whatsapp* dengan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Periode 2021/2022, pada 08 april 2022.

¹¹ Dewi Sandy Trang, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal EMBA*, 3, 1 (2013): 210.

B. Rumusan Masalah

Dengan menggunakan konteks latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya sebagai landasan, rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat budaya organisasi DEMA Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *job performance* DEMA Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin ?
3. Bagaimana peran budaya organisasi terhadap *job performance* pada DEMA Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Tujuan berikut dari penelitian ini didasarkan pada bagaimana masalah itu dirumuskan sebelumnya antara lain:

1. Mengetahui tingkat budaya organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.
2. Mengetahui tingkat *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.
3. Mengetahui peran budaya organisasi dan *job performance* DEMA UIN Antasari Banjarmasin.

Signifikansi Penelitian

Mengenai pentingnya penelitian ini, beberapa signifikansinya antara lain:

1. Secara Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan bermanfaat secara konseptual untuk bidang ilmu psikologi, berkaitan dengan budaya organisasi dan *job performance*, khususnya Psikologi industri dan organisasi. Untuk memperluas temuan penelitian sebelumnya yang dilihat dari berbagai sudut. Dan menyediakan berbagai sumber yang lebih banyak sehingga bisa dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

Dari sudut pandang praktis, penulis berharap penemuan ini akan berkontribusi pada salah satu organisasi yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, kemudian pada instansi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan pengetahuan umum pada peneliti selanjutnya. Begitu juga bagi para pembaca sekalian.

D. Definisi Operasional

Agar penelitian ini lebih mudah dipahami, peneliti menetapkan definisi operasional dari variabel yang akan dipelajari, dan juga dipahami. Berikut adalah istilah yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge, landasan mendasar dari makna adalah budaya organisasi yang digunakan anggota untuk membedakan perusahaan mereka dari perusahaan yang lain. Robbins mengatakan bahwa budaya organisasi mewakili jenis individu yang sering diasosiasikan dengan organisasi. Dengan demikian diperkirakan bahwa orang-orang dari semua latar belakang akan dapat memahami budaya organisasi dengan cara yang sama.¹²

Budaya juga merupakan gagasan yang telah lama digunakan untuk membantu memahami masyarakat dan pengelompokan manusia. Stoner mengatakan bahwa budaya adalah konsep yang kompleks didasarkan pada harapan perilaku, teknik metaforis, dan beberapa gagasan lain yang bersatu untuk mendefinisikan apa artinya menjadi bagian dari komunitas tertentu. Ada tiga perspektif tentang budaya, Graves berpendapat bahwa: a) budaya organisasi adalah produk sampingan dari lingkungan pasar tempatnya bekerja, hukum yang ketat, dll b) Struktur dan fungsi dalam organisasi menghasilkan budaya dan, c) Sikap mereka yang bekerja di sana mempengaruhi budaya,

¹² Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

yaitu kesepakatan psikologis antara individu dan organisasi. Robbins mencantumkan enam aspek budaya organisasi yang efektif seperti berikut: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Memperhatikan terhadap Detail, 3) Orientasi Hasil, 4) Aspek Orang, 5) Aspek Kelompok/Tim, 6) Agresifan, 7) Kemantapan/Stabilitas.¹³

Menurut definisi organisasi yang diberikan di atas, ada dua bagian utama yang membentuk organisasi antara lain a) sebuah organisasi menjadi tempat atau wadah, b) suatu organisasi yakni sebagai sebuah proses yang menjelaskan tentang tindakan yang sedang dilakukan, sedang, atau telah dilakukan oleh individu-individu yang bergabung dalam organisasi sosial¹⁴. Strategi lain bagi sekelompok orang untuk berkolaborasi dan bekerja dengan sukses dan efisien menuju tujuan bersama adalah melalui organisasi.¹⁵

Pada penelitian ini budaya organisasi diartikan sebagai landasan mendasar dari makna adalah budaya organisasi yang digunakan anggota untuk membedakan perusahaan mereka dari perusahaan yang lain. Serta bentuk apresiasi terhadap pengalaman-pengalaman yang sudah terlaksana pada organisasi itu. Adanya pola pikir dan interaksi yang baik terjadi pada pemimpin untuk anggotanya. Seiring

¹³ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri & Organisasi* (CV. PUSTAKA SETIA, 2015), 2–3.

¹⁴ Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si., *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2013), 2–3.

¹⁵ Moeherione (last), *Indikator Kinerja Utama (IKU)* (Penbit : PT Raja Grafindo Persada, 2012), 10.

berjalannya waktu, maka perkembangan pada organisasi itu akan memberikan hal positif untuk kedepannya.

2. *Job Performance*

Menurut Miner, *job performance* ialah mengacu pada individu yang beroperasi dan perilaku seseorang sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagaimana individu seharusnya bersikap saat menjalankan tugasnya, dalam arti berpartisipasi dalam perusahaan.¹⁶

Rue dan Byar, mengatakan bahwa *job performance* adalah pekerjaan yang diukur dengan seberapa baiknya hasil yang dicapai sebagai¹⁷. Sedangkan *job performance* didefinisikan oleh Bernardin dan Russell sebagai hasil dari penugasan kerja atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan.¹⁸

Miner, mengemukakan empat aspek pada *job performance* yakni, kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama¹⁹.

Peningkatan hasil yang diperoleh, khususnya di bidang organisasi, dicirikan dalam penelitian ini sebagai *job performance*. Serta bagaimana seorang anggota DEMA dapat menyelesaikan tugas pada organisasi tersebut.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), 170–71.

¹⁷ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja* (Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 212.

¹⁸ Nawawi, 213.

¹⁹ Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 170–72.

Jadi, *job performance* disini menurut Miner ini ialah mengacu pada anggota DEMA Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang beroperasi dan perilaku sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana yang dilakukan oleh pada anggota DEMA dalam mengemban tanggung jawab didalam organisasi.

3. Dewan Eksekutif Mahasiswa

DEMA atau bisa disebut dengan Dewan Eksekutif Mahasiswa. Di salah satu universitas yaitu Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (UIN). DEMA dibagi menjadi dua tingkatan, yaitu fakultas dan universitas. Jumlah DEMA Fakultas Ushuluddin dan Humaniora tahun 2021–2022 sebanyak 39 orang yang peneliti pilih untuk penelitian ini.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik sejalan, ada beberapa penelitian ini menunjukkan sebagian hasil yang terkait dengan budaya organisasi dan *job performance* terhadap Dewan Eksekutif Mahasiswa. Penelitian tersebut antara lain:

1. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi” merupakan penelitian tahun 2009 oleh Ketut Gunawan. Untuk menganalisa data teknik yng digunakan adalah statistik *deskriptif* dan statistik *inferensial*. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini yakni variabel terikatnya sama-sama mengenai gaya kepemimpinan,

selain itu penelitian terdahulu mengumpulkan data melalui wawancara dan kuesioner begitu juga dengan penelitian ini. Agar penelitian ini terarahesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka kerangka konseptual dibangun dengan delapan tahapan antara lain: *Pertama*, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan mengadopsi konsep yang dicetuskan oleh Fiedler, dkk. *Kedua*, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dengan mengadopsi konsep yang telah dicetuskan oleh Susanto, dkk. *Ketiga*, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi, dengan mengadopsi konsep yang telah dicetuskan oleh Bartolo dan Furloner. *Keempat*, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi dengan mengadopsi konsep yang telah dicetuskan oleh Gibson dkk. *Kelima*, pengaruh motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan dengan mengadopsi Robbins. *Keenam* pengaruh budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan dengan mengadopsi konsep Schein. *Ketujuh*, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan mengadopsi konsep yang telah dicetuskan oleh Robbins. *Kedelapan*, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan mengadopsi pendapat Porter and Lowler. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah uji hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan nilai t_{hitung} lebih besar dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka dikatakan bahwa hubungan antar variabel signifikan dan dapat dilakukan analisis selanjutnya. Pada *degree of freedom* ($df=108$),

maka nilai t_{hitung} ($\alpha=5\%$) adalah 1,645. Selanjutnya analisis dilanjutkan untuk menguji pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel (*konstruk*) dan model akan dibandingkan. Sedangkan penelitian ini menggunakan skala Likert dengan berbagai pernyataan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Asih Andayani dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe statistik deskriptif dan menggunakan metode analisis dengan *SPSS versi 24*. Maka hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan t_{hitung} (3.306) lebih besar dari t_{tabel} (2,037) dan nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel terikat di mana variabel pada penelitian terdahulu adalah kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rochimah Imawati dan Ilmi Amalia tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode multiple regression dengan hasil rata-rata skor skala budaya organisasi adalah 75,14 (SD=6,4). Berdasarkan hasil analisis budaya organisasi secara

signifikan memprediksi kinerja sebesar $\beta=0,41$, $t(38)=2,95$, $p=0,005$. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada variabel bebas yakni budaya organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah variabel terikat dimana penelitian terdahulu kinerja karyawan sedangkan penelitian ini gaya kepemimpinan.

4. Penelitian yang dilakukan Nenny Ika Putri Simarmata, Annisa Lestari Kadiyono, Hendriati Agustiani, Diana Harding pada tahun 2017 dengan judul “Job Performance Ditinjau Dari Iklim Organisasi dan Nilai Budaya Suku Batak”. Dengan hasil penelitian yang respondennya 115 orang Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Humbahas dan Kabupaten Samosir. Menggunakan metode wawancara. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job performance karyawan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah variabel bebasnya job performance. Perbedaan terletak pada subjeknya penelitian terdahulu subjeknya karyawan sedangkan penelitian ini adalah mahasiswa.
5. Pada tahun 2017, Talissa Carmelia, Sri Tiatri, dan Erik Wijaya melakukan penelitian tersebut dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Prestasi Akademik dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan”. Dengan hasil penelitian yang melibatkan 284 mahasiswa yang terlibat di organisasi kemahasiswaan (DPM dan BEM). Dipublikasikan pada

tanggal 1 Februari 2008, Vol. 1, No,2, Oktober 2017 Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Pertama, ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan job performance ditinjau dari diri sendiri ($r=0,338$, $p=0,013$) tetapi tidak ada hubungan ditinjau dari rekan kerja ($r = 0,080$, $p = 0,177$), maupun dari ketua ($r= -0,108$, $p= 0,069$). Kedua, ada hubungan antara prestasi akademik dengan job performance ditinjau dari ketua organisasi kemahasiswaan ($r = 0,147$; $p= 0,00$), tetapi tidak ada hubungan jika ditinjau dari diri sendiri ($r= -0,013$, $p = 0,830$), maupun rekan kerja ($r= 0,056$, $p= 0,352$). Ketiga, tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik pada mahasiswa yang terlibat di organisasi kemahasiswaan ($r= -0,13$, $p= 0,83$). Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama mencari hubungan job performance dengan prestasi akademik. Perbedaannya terletak pada variabel pada penelitian terdahulu memiliki tiga variabel sedangkan penelitian ini hanya dua variabel.

6. Pada tahun 2020, Swastiani Dunggio melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”. Dengan temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikansi secara simultan antara variable budaya organisasi (X), yang terdiri dari budaya konstruktif (X₁), budaya pasif-defensif (X₂), dan budaya agresif-defensif (X₃) terhadap variable kinerja pegawai

(Y). Hasil uji persamaan structural menunjukkan bahwa ketiga sub-variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja pelayanan. Besarnya pengaruh ketiga sub-variabel dari variable budaya organisasi terhadap kinerja pelayanan public sebesar 0,565 atau 56,5%. Sedangkan variable luar yang tidak dijelaskan dalam model 0,435% atau 43,5%. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan budaya organisasi maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Dngingi Kota Gorontalo semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya konstruktif (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikansi budaya pasif-defensif (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33,2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja-pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikansi budaya agresif-defensif (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

F. Hipotesis

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Meningkatnya tingkat budaya organisasi DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Meningkatnya tingkat *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
- c. Terdapat peran budaya organisasi terhadap *job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

2. Hipotesis Nol (Ho)

- a. Menurunnya tingkat budaya organisasi DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Meningkatnya tingkat *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
- c. Tidak terdapat peran budaya organisasi terhadap *job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Metode penulisan penelitian ini secara ringkas dapat dikemukakan sebagai berikut agar lebih mudah dipahami :

1. BAB I yaitu membahas tentang pendahuluan, yang memberikan informasi latar belakang tentang suatu masalah, rumusan masalah atau rincian tentang bagaimana hal itu didefinisikan, menjelaskan relevansi tujuan dari penelitian, serta penelitian terdahulu dan proses penulisannya.

2. BAB II yaitu kerangka teoritis atau landasan teori, mencakup pada masing-masing variabel penelitian.
3. BAB III yaitu memuat uraian tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.
4. BAB IV memaparkan tentang pembahasan dan analisis data.
5. Hal-hal yang berkaitan dengan kesimpulan dan usulan dibahas pada BAB V.