

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan yang terus berkembang seiring dengan pertumbuhan usia dan perkembangan zaman. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia memerlukan interaksi dan kerjasama dengan sesama, sehingga terciptalah berbagai bentuk organisasi. Menurut Kast dan Rosenzweig, organisasi merupakan suatu kumpulan individu yang secara resmi terstruktur dalam hubungan hierarkis dan bekerja sama untuk meraih tujuan yang sama. Salah satu jenis organisasi yang memiliki struktur formal adalah organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi. Wirawan menjelaskan bahwa Organisasi formal adalah jenis organisasi yang dibentuk berdasarkan dasar hukum yang jelas, seperti hukum, norma, dokumen, dan serta memiliki AD-ART.¹

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 77 ayat 1 yang menyatakan bahwa mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan. Pada ayat kedua dijelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi utama: (1) mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi; (2) mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, dan rasa kebangsaan; (3)

¹ Ileno Nabinian, "Gambaran Budaya Organisasi Pada Universitas Kalotik Widya Mandala Surabaya" (universitas kalotik widya mandala, 2022), 4.

memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa; dan (4) mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.²

Perguruan tinggi menyediakan berbagai organisasi kemahasiswaan sebagai sarana pengembangan diri mahasiswa, baik di lingkungan kampus maupun eksternal. Dalam konteks organisasi, mahasiswa dituntut untuk dapat menyelesaikan berbagai situasi dan tantangan yang dihadapi. Indrawijaya menegaskan bahwa organisasi merupakan kelompok yang terikat dalam rangka mencapai tujuan bersama melalui kerjasama formal. Sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia memiliki beragam organisasi yang dapat mengembangkan potensi mahasiswanya.³

Berdasarkan data dari kementerian menurut data dari kementerian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi pada tahun 2018, terdapat total 4.670 perguruan tinggi yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. setiap institusi pendidikan tinggi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Salah satu strategi untuk membangun daya saing adalah dengan memiliki karakteristik pembeda yang kuat, yang tercermin dalam budaya organisasi yang unik dan berkualitas.⁴

² Undang-Undang Rebulik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 77 ayat 1

³ Hizbikal Edi Putra, “Perbedaan Tingkat Asertifitas Antara Mahasiswa Organisasi DEMAF Ushuluddin Dan DEMAF Dakwah Raden Fatah Palembang” (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018), 3.

⁴ A. D. A Tario, “Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Katolik 82 Widya Mandala Madiun Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemediasi,” *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 5, no. 1 (2017): 1–10.

Universitas Negeri Antasari salah satu perguruan tinggi di Indonesia yang memiliki berbagai organisasi kemahasiswaan sebagai sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan dan menyalurkan bakat serta minat mereka. Melalui peraturan akademik dan budaya organisasi yang diterapkan, tercipta lingkungan yang dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh para anggotanya. Dalam struktur kemahasiswaan, dijelaskan adanya tingkatan organisasi yang meliputi tingkat universitas, fakultas, hingga jurusan.⁵

Setiap organisasi, termasuk di UIN Antasari Banjarmasin, harus memiliki identitas yang kuat sebagai pembeda dari organisasi lain. Identitas ini mencakup Nilai-nilai, norma, pola pikir, dan perilaku yang melekat dalam suatu organisasi merupakan elemen penting dari budaya organisasi. Budaya ini memiliki peranan krusial karena menjadi landasan utama dalam menjalankan berbagai aktivitas, serta memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.⁶

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosasih, organisasi kemahasiswaan memiliki peran strategis dalam pengembangan civic skills mahasiswa.

⁵ Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, *Statuta Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin* (Banjarmasin: UIN Antasari Press, 2020) 16

⁶ Tario, "Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Katolik 82 Widya Mandala Madiun Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemediasi," 12.

Melalui partisipasi aktif dalam organisasi, mahasiswa tidak hanya mengembangkan kemampuan berorganisasi, tetapi juga memperoleh keterampilan kewarganegaraan yang essential untuk kehidupan bermasyarakat. Ini mencerminkan bahwa adanya budaya organisasi yang solid di dalam organisasi kemahasiswaan berperan penting dalam membentuk karakter serta mengembangkan kompetensi mahasiswa secara menyeluruh, baik dari segi kepemimpinan, tanggung jawab, kerja sama, maupun kemampuan berpikir kritis dan kreatif.⁷

Setiap organisasi memiliki kebudayaan yang unik dan berbeda. Organisasi kemahasiswaan merupakan tempat mahasiswa belajar hal-hal baru dan menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Budaya yang menjadi identitas suatu organisasi dapat memberikan dampak baik ataupun buruk, bergantung pada cara budaya tersebut diatur dan dijalankan. Untuk mengoptimalkan fungsinya Organisasi perlu menggantikan pola pikir lama dengan pola pikir baru yang lebih efektif dan mendukung produktivitas.⁸

Secara umum, organisasi kemahasiswaan terbagi menjadi dua kategori, yakni organisasi internal kampus yang beraktivitas di dalam lingkungan universitas, dan organisasi eksternal kampus yang menjalankan kegiatannya di luar area kampus. Di samping itu, organisasi juga dipahami sebagai suatu sistem sosial yang mencakup

⁷ k. Kosasih, "Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 25, no. 2 (2017): 188.

⁸ Muslianti, "Pengaruh Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS UNM" (Universitas Negeri Makasar, 2018), 18.

berbagai subsistem, seperti subsistem manusia, teknologi, administrasi, dan informasi. Oleh karena itu, organisasi berperan sebagai sarana strategis untuk mewujudkan tujuan bersama secara terstruktur dan terarah.⁹

Allah berfirman dalam Q.S Al Maidah 5:2 yang berbunyi.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran".

Ayat tersebut mengandung makna yang mendalam mengenai pentingnya kerja sama dan semangat gotong royong dalam melakukan kebaikan. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, nilai-nilai tersebut menjadi landasan spiritual yang kuat untuk membentuk budaya organisasi yang positif, di mana setiap anggota berperan aktif dan saling mendukung dalam meraih tujuan yang mulia dan bermanfaat. Ini sejalan dengan prinsip-prinsip ajaran Islam yang menekankan *ukhuwah* (persaudaraan) dan *ta'awun* (saling membantu) sebagai pilar utama dalam menjalankan aktivitas organisasi secara harmonis dan produktif.¹⁰

Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sistem ini mengatur perilaku,

⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 39.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Alquran Dan Terjemahnya Al-Jumanatul 'Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur* (Bandung: CV. J-Art, 2005), 551.

proses berpikir, dan cara penyelesaian masalah setiap individu dalam organisasi tersebut.¹¹

Untuk memahami kondisi budaya organisasi di UIN Antasari Banjarmasin peneliti melakukan wawancara dengan salah satu ketua organisasi kemahasiswaan¹².

Hasil wawancara menunjukkan:

"Budaya organisasi di UIN Antasari ini sangat menekankan pada nilai kekeluargaan dan kepedulian antar sesama. Kami selalu mengutamakan komunikasi yang baik dalam setiap pengambilan keputusan. Ketika ada masalah, kami menyelesaikannya secara bersama-sama melalui musyawarah. Prinsip bekerja karena peduli menjadi motto kami dalam menjalankan setiap program kerja. Meskipun terkadang menghadapi tantangan dan perbedaan pendapat, namun semangat kebersamaan dan komitmen untuk kemajuan fakultas selalu menjadi prioritas utama"

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa norma yang ada dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap dinamika dan cara kerja organisasi kemahasiswaan. Nilai-nilai tersebut membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan konsep budaya organisasi menurut Robbins dan Judge, yang menyatakan bahwa nilai-nilai yang ditanamkan kepada setiap individu dalam organisasi akan mempengaruhi proses, hubungan, dan efektivitas berorganisasi secara menyeluruh.¹³

¹¹ T.A. Robbins, p., & Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 41.

¹² FTH, Ketum Dewan Eksekutif Mahasiswa, Wawancara, (Banjarmasin, 23 des 2024)

¹³ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Boston: Pearson Education., 2017).

Peneliti juga melakukan wawancara dengan anggota himpunan mahasiswa yang aktif dalam berbagai organisasi di fakultas.¹⁴

"Menurut pengalaman saya, budaya organisasi di UIN Antasari memiliki karakteristik yang unik, terutama dalam hal sistem pelatihan dan pembinaan anggota. Rasa kekeluargaan dan kenyamanan dalam berorganisasi sangat terasa, disertai dengan kepedulian yang tinggi antar sesama anggota. Hal ini membuat saya termotivasi untuk menjalankan program kerja yang inovatif. Organisasi kami juga memiliki orientasi yang jelas terhadap pengembangan mahasiswa. Ada tradisi turun-temurun berupa sharing antar pengurus dan apresiasi terhadap kontribusi setiap anggota".

Dari hasil wawancara tersebut, teridentifikasi bahwa budaya organisasi di HMJ memiliki karakteristik kekeluargaan, kenyamanan berorganisasi, dan tingkat kepedulian yang tinggi antar sesama anggota.

Budaya organisasi dikategorikan menjadi budaya organisasi kuat dan lemah. Budaya organisasi yang kuat akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi melalui penyatuan visi, sehingga setiap individu memiliki tujuan yang sama dan bekerja secara sinergis. Sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat pencapaian tujuan dan menyebabkan tingginya *turnover* dalam organisasi.¹⁵

Pembentukan budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh pendiri dan pemimpin organisasi. Pendiri atau pemimpin memiliki visi yang ingin dicapai dan menerapkan cara kerja tertentu kepada setiap anggota. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wiradinata

¹⁴ Stm, Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan, Wawancara (24 des 2024)

¹⁵ R.P Munandar, A.S., Sjabadhyni, B., dan Wutun, "Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan" (Universitas Indonesia, 2004), 3.

dan Mustamu yang menunjukkan bahwa pendiri dan pemimpin memiliki peran krusial dalam pembentukan budaya organisasi dan bertanggung jawab untuk meneruskan budaya tersebut kepada seluruh anggota agar dapat bertahan dan berkembang.¹⁶

Mengingat pentingnya budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku anggota dan efektivitas kinerja organisasi, serta menghadapi perubahan yang terus terjadi, maka penelitian tentang budaya organisasi di UIN Antasari Banjarmasin perlu dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kekuatan budaya organisasi dan kemampuannya beradaptasi dengan berbagai perubahan. Dampak yang diharapkan adalah tercipta kegiatan yang selaras dengan misi, tujuan, dan budaya organisasi, serta terbentuknya dasar yang kuat untuk koordinasi, integrasi, dan konsistensi dalam menjaga stabilitas kegiatan-kegiatan di organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Gambaran Budaya Organisasi pada Mahasiswa Aktif Organisasi UIN Antasari Banjarmasin"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Gambaran tipe budaya organisasi pada mahasiswa aktif organisasi di UIN Antasari Banjarmasin ?

¹⁶ R. H Wirandinata, M., dan Mustamu, "Analisis Budaya Organisasi Pada Perusahaan Alas Kaki," *Jurnal Agora* 1, no. 1 (2013): 3.

2. Bagaimana tingkat kontribusi aspek budaya organisasi pada mahasiswa aktif di UIN Antasari Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tipe budaya organisasi pada mahasiswa aktif organisasi di UIN Antasari Banjarmasin
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kontribusi aspek budaya organisasi pada mahasiswa aktif di UIN Antasari Banjarmasin

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan sumber dalam menambah ilmu psikolog, terkhusus pada peminatan psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberi kontribusi untuk perkembangan penelitian selanjutnya mengenai gambaran budaya organisasi pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi Universitas dan Fakultas sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan dan pengembangan budaya organisasi di UIN Antasari Banjarmasin. Bagi organisasi kemahasiswaan dan mahasiswa organisasi ,

hasil penelitian ini dapat menjadi cerminan sejauh mana nilai peduli, komitmen, dan antusiasme telah terinternalisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian selanjutnya terkait budaya organisasi di lingkungan pendidikan.

E. Definisi Operasional

Memperjelas dan menghindari kesalahan serta keraguan terkait tema penelitian, peneliti memberikan penjelasan dan penegasan terhadap istilah-istilah yang digunakan, khususnya mengenai budaya organisasi. Menurut Robbins & Judge, budaya organisasi adalah sistem nilai dan makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan lainnya. Adapun beberapa tipe budaya organisasi yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge yaitu *Clan Culture*, *Adhocracy Culture*, *Market Culture*, dan *Hierarchy Culture*.¹⁷

Budaya Organisasi yang dimaksud pada riset ini mengacu pada definisi yang disampaikan Robbins & Judge dalam penelitian Kholiqul Qulub yaitu nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para Anggota organisasi HMJ, DEMA, SEMA yang ada di UIN Antasari yang akan diukur dengan skala budaya organisasi mengacu pada aspek inovasi dan pengambilan resiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, dan berorientasi pada tim dan untuk mengetahui tipe budaya yang dominan ada di organisasi mahasiswa di UIN Antasari.

¹⁷ P.Stphen Robbins dan Timothy A.Judge, *Budaya Organisasi*, ed. Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 148.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dipaparkan sebagai bahan perbandingan, referensi, serta sumber inspirasi bagi penelitian ini, sekaligus untuk menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang dilakukan. Ringkasan penelitian sebelumnya disajikan secara singkat agar memudahkan dalam menganalisis persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini.¹⁸ Berikut adalah penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan topik penelitian yang akan dilaksanakan:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairunsyah Purba dalam Jurnal El-Riyasah Vol. 3, No. 1 pada Tahun 2015 dengan judul “Budaya Organisasi Kampus Madani UIN SUSKA” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan budaya organisasi kampus madani UIN SUSKA RIAU. Metode penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dari hasil penelitian ini setelah mencermati kondisi budaya organisasi dalam transformasi atau perubahan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, penulis mencoba menyimpulkan bahwa budaya organisasi di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau masih cenderung formalitas. Kode etik untuk pegawai, dosen dan mahasiswa memang telah terdokumentasi, namun hal ini perlu disosialisasikan kesuluruh level manajemen dan kalangan anggota organisasi, sehingga setiap anggota organisasi memiliki

¹⁸ Triono R, “Implementasi Kebijakan Perubahan Tata Ruang Pasar Tradisional Di Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo” (Panca Marga Probolinggo, 2019), 61.

konsep dan pemahaman yang sama tentang cara bertindak, bertingka laku dan bekerja dalam organisasi. ¹⁹Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak di variabel budaya organisasi sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak di metode dan objek penelitian.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslianti dalam skripsinya di Fakultas Ilmu Sosial pada tahun 2018, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS UNM” bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi himpunan mahasiswa program studi pendidikan ips terhadap pembentukan karakter mahasiswa program studi pendidikan IPS. Metode penelitian dalam penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari 203 dengan menggunakan presisi sebesar 15% maka sampel yang digunakan sebanyak 50 mahasiswa program Studi IPS FIS UNM. Dari hasil perhitungan uji Fhitung 9.172 dan Ftabel (0,05:1:48) sebesar 3,94. Berarti ada hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel pembentukan karakter mahasiswa atau dapat dikatakan bahwa hipotesis berbunyi “Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan pembentukan karakter mahasiswa di Himpunan Mahasiswa Program Studi

¹⁹ khairunsyah Purba, “Budaya Organisasi Kampus Madani UIN SUSKA,” *Jurnal El-Riyasah* 3, no. 1 (2015): 44.

Pendidikan IPS Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar adalah diterima”.²⁰ Persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti mengenai budaya organisasi mahasiswa. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dengan pembentukan karakter. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti menggunakan variabel budaya organisasi.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh kholiqul qulub dalam skripsinya di fakultas psikologi dan kesehatan UIN Walisongo semarang pada tahun 2019, dengan judul Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi kemahasiswaan, khususnya unit kegiatan mahasiswa. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 dari anggota dan pengurus UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang pada periode 2017-2018. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan analisis korelasi dengan bantuan SPSS versi 22.0for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ($r = 0,439$, $p = 0,000 <$

²⁰ Muslianti, “Pengaruh Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS UNM,” 11.

0,05), yang berarti bahwa semakin positif budaya organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya.²¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel budaya organisasi, Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teknik analisis data dan variabel bebas

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabinian dalam skripsinya di Fakultas Psikologi pada tahun 2021 dalam skripsi dengan judul “Gambaran Budaya Organisasi pada Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya” bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai budaya organisasi pada UKWMS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kuantitatif deskriptif. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Subjek dari penelitian ini berjumlah 327 civitas akademika UKWMS (Mahasiswa, Dosen, Karyawan, dan Pimpinan). Penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada UKWMS berada pada kategori kuat dengan persentase sebesar 50,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Peduli, Komit, dan Antusias telah dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh civitas akademik.²² Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti budaya organisasi. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang

²¹ Kholiqul Qulub, “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi Dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang” (UIN Walisongo, 2019), 44.

²² Nabinian, “Gambaran Budaya Organisasi Pada Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya,” 34.

akan dilakukan terletak pada tempat penelitiannya dan pemilihan subjek atau responden penelitian.

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia Isti'anah dalam skripsinya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora pada tahun 2023 dengan judul “Peran Budaya Organisasi Terhadap *Job Performance* Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin” bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dan *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model regresi linier sederhana. Populasi penelitian terdiri dari 39 mahasiswa. Dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap *job performance* anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, beserta sumbangan koefisien determinasi sebesar 0,352 yang menyatakan pengaruh budaya organisasi terhadap *job performance* sebesar 0,352 atau 35,2%.²³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini

²³ Yulia Istianah, “Peran Budaya Organisasi Terhadap Job Pformance Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa” (UIN Antasari Banjarmasin, 2023), 6.

menggunakan subjek Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti menggunakan seluruh mahasiswa aktif organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.

G. Sistematika Penelitian

Bab I: Pendahuluan. Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu mengenai penelitian ini, dan sistematika penulisan yang dipaparkan secara singkat.

Bab II: Kajian Teori dan Kerangka Pikir. Bab ini berisi mengenai tinjauan teoritis yang menjadi pokok pembahasan mengenai masalah dan kerangka pikir penelitian. Pada penelitian ini adalah mengenai gambaran budaya organisasi

Bab III: Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang dilakukan, yang membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan instrumen penelitian

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini mengenai gambaran secara umum mengenai lokasi penelitian, uji instrument, uji reliabilitas, uji analisa data menggunakan uji deskriptif mengenai variabel penelitian.

Bab V: Penutup. Bab ini mengenai simpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran atau rekomendasi sebagai penutup yang sesuai dengan pembahasan yang dijelaskan peneliti.