

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Persaingan yang terjadi pada dunia organisasi mampu mempengaruhi kualitas serta daya minat calon anggota yang akan masuk dalam suatu organisasi. Kinerja pada pengurus organisasi dipacu untuk mengakomodasi serta menyiapkan calon-calon anggota penerus muda yang nantinya diharapkan akan membawa perubahan yang lebih baik lagi. Di tahun ini persaingan antar organisasi semakin ketat, untuk memenangkannya setiap organisasi harus memberikan suatu peningkatan serta kualitas dalam setiap organisasi itu sendiri.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti visi dan misi serta tujuan yang sama dengan mewujudkan eksistensi dari sekelompok orang. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang diakui keberadaannya oleh mahasiswa serta universitas disekitarnya, karena mampu memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia khususnya mahasiswa sebagai anggota-anggotanya, sehingga menekan angka pengangguran serta meningkatkan imajinasi serta kreatifitas yang dimiliki oleh setiap individunya. Robbins (1986) menjelaskan bahwa: orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi cenderung mempunyai suatu keterikatan yang secara terus menerus. Rasa keterikatan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Melainkan, anggota yang ada di dalam organisasi akan berusaha untuk menghadapi perubahan-perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka. Selain itu,

rasa memiliki dalam organisasi cenderung akan merekat didiri anggota biarpun sudah menjadi alumni sekalipun. Hal inilah yang menjadi alasan bagi alumni organisasi untuk tetap ikut berpartisipasi secara relatif teratur.

Drum Corp (DC) merupakan salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang berada di bawah lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Unit Kegiatan Mahasiswa Drum Corps berdiri pada tanggal 17 Agustus 1997, bertepatan dengan penampilan perdana pada acara peresmian gedung Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. DC memiliki berbagai kegiatan seperti Latihan Reguler dan Tambahan, Penampilan Event, Mengadakan Event (JORDY, Baksos, dll) serta Mengikuti Kejuaraan (Nasional dan Internasional). DC terdiri dari 500 anggota tetap. Dalam setiap penampilan event atau kejuaraan, DC biasanya menggunakan komposisi sekitar 150 pemain. Selain anggota tetap, DC juga memiliki sekitar 300 alumni yang tersebar di seluruh Indonesia.

Setelah berhasil meraih peringkat lima dalam Kejurnas Marching Band ke-25 memperebutkan Piala Presiden pada Desember 2013 lalu, UKM DC-UMY kembali meningkatkan prestasinya di kompetisi internasional. DC menjadi juara 3 dalam Internasional Jember Open Marching Competition dengan kategori Drum Battle General Division, yang dilaksanakan pada 5 hingga 7 September 2014 berlokasi di Gedung Olahraga PKPSO Kaliwates, Jember. Kegiatan kompetisi ini juga diikuti oleh 30 lebih komunitas Marching Band dari beberapa negara, diantaranya

Indonesia, Malaysia, Afrika Selatan, dan Thailand. Pada Internasional Jember Open Marching Competition yang diikuti oleh berbagai universitas, komunitas, sekolah dan kelompok Marching Band dari berbagai negara, ini menjadi pengalaman yang baru bagi DC karena ini menjadi kali pertama DC dalam kompetisi internasional, sekaligus menjadi prestasi pertama DC pada level internasional.

Setiap organisasi selalu dihadapkan dengan tanggung jawab dalam mengoptimalkan aspek-aspek penunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut maka organisasi memerlukan adanya sumber daya yaitu tenaga kinerja. Sumber daya tersebut menjadi salah satu komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini yang nantinya akan membantu organisasi untuk kokoh dalam melakukan tujuan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Sehingga kinerja pada pengurus organisasi akan sangat diutamakan agar tujuan dapat tercapai.

Kinerja adalah salah satu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Namun perlu dipahami bahwa kinerja bukanlah sekedar dari hasil pekerjaan suatu karyawan akan tetapi mencakup pada bagaimana proses tersebut berlangsung (Robbins 2008, dalam Suzanto dan Sholihin, 2012). Kinerja secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, (Ismail (2006) dalam Chaterina Taurisa (2011) dan Ratnawati (2012)). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri

karyawan, yang meliputi kepuasan dan komitmen yang ada dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, keamanan, dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Menurut Luthans (2009) komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang seperti (usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi seperti (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi hal ini dikarenakan anggota yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, loyalitas, rasa cinta dan kewajiban terhadap organisasi sehingga hal tersebut akan

memotivasi dan mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan bertanggung jawab. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja anggota organisasi akan meningkat. Hal ini telah didukung oleh penelitian Suzanto(2011) dan Solihin(2012), penelitian Marganingsih (2010) dan penelitian Brahmasari (2008) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen kinerja dan komitmen yang ditonjolkan pada anggota DC merupakan sikap dimana anggota melaksanakan tugas dengan mengedepankan kepentingan DC demi melaksanakan kemajuan serta pengembangan pada organisasi DC tersebut. Anggota yang memiliki rasa komitmen yang tinggi maka seorang tersebut pasti akan memiliki suatu keterikatan didalam organisasi tersebut sehingga akan timbul rasa keberpihakan dan ikut membantu untuk mensukseskan tugas dan kemajuan DC ke depan.

Selanjutnya faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, juga memiliki pengaruh terhadap komitmen. Menurut Kreitner (1999) dan Kinick (2005) mengidentifikasi bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya (Richie 2002 dalam Brahmasari, 2008) bahwa budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek yang ada dalam organisasi dan mempengaruhi berbagai *outcomes* seperti

produktivitas kinerja, komitmen, kepercayaan diri dan perilaku etis. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya. Dalam pembentukan komitmen tidak bisa lepas dari suatu pengaruh lingkungan yang ada di dalam suatu organisasi. Dikarenakan hal ini berkaitan erat dengan budaya organisasi, sehingga secara teori ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Simanjuntak (2013) dan penelitian Brahmansari (2008) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Selain berpengaruh terhadap komitmen, budaya organisasi juga erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya, system nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya" dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu Indriyani (2010) dan penelitian Taurisa (2011) dan Ratnawati (2012) membuktikan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan kinerja.

Dengan adanya keterikatan antar variabel budaya, komitmen dan kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu organisasi di kampus UMY, karena budaya dan komitmen yang diterapkan oleh organisasi DC sangat menarik untuk dibahas serta diteliti secara

mendalam selain itu masih sedikitnya penelitian yang dilakukan didalam organisasi tersebut. Penulis juga terinspirasi dari jurnal penelitian Arifin (2010) dengan judul “Analisis budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kopras BMT di Kecamatan Jepara”.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian serta menggali lebih dalam lagi masalah yang saat ini masih terus terjadi terhadap organisasi DC, karenanya penulis masih melihat bahwa anggota yang ada di dalam organisasi tersebut masih sering meninggalkan kewajibannya sebagai mahasiswa demi kepentingan organisasi DC. Selain itu penulis juga ingin meneliti tentang budaya organisasi, komitmen dan kinerja yang ada di DC. Peneliti mengamati bahwa budaya yang diterapkan oleh organisasi DC sudah sangat bagus dalam menerapkan sistem nilai positif seperti pemersatu, motivator serta citra, dan rasa tersebut nantinya mampu diwariskan kepada generasi berikutnya. Hal tersebut juga tidak lepas dikarenakan kepemimpinan yang ada di dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja yang maksimal serta memberikan contoh yang bagus terhadap organisasinya. Sehingga mampu menciptakan kondisi komitmen yang tinggi, menciptakan keyakinan serta loyalitas terhadap organisasi, sehingga kinerja anggota di DC cukup memuaskan dan membawakan hasil yang baik, tanpa meninggalkan kewajiban sebagai mahasiswa.

Sehingga Penulis terinspirasi dari jurnal penelitian yang dikutip oleh Noor Arifin (2010) dengan judul “Analisis budaya organisasi terhadap

komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan pada koperasi BMT di Kecamatan Jepara”. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di dalam organisasi DC. Oleh karena itu judul penelitian yang diajukan oleh penulis adalah **Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja individu.**

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam suatu organisasi setiap anggota dituntut untuk memiliki keterikatan dan memberikan kontribusi kepada organisasi, rasa memiliki serta rasa loyalitas terhadap organisasi. Perilaku-perilaku ini menjadi salah satu bentuk dari komitmen organisasi. Terbentuknya komitmen yang terjadi pada anggota dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya. Budaya organisasi erat kaitannya dengan pembentukan komitmen organisasi di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya, maka akan menciptakan rasa nyaman bagi anggota organisasi tersebut sehingga akan timbul rasa memiliki, rasa nyaman, dan rasa memiliki serta rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Pada akhirnya komitmen dalam organisasi akan terbentuk. Oleh karena itu rumusan masalah pertama yang diajukan adalah:

**1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen**

Komitmen menciptakan sikap percaya dan loyalitas individu terhadap organisasi. Adanya komitmen terhadap organisasi, akan membuat anggota atau individu memiliki rasa akan organisasi, mau melakukan apapun demi kebaikan organisasi dan mau bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan organisasi, sehingga kinerja akan berjalan dengan sangat baik dan akan selalu meningkat dengan meningkatnya komitmen per anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu rumusan masalah ke-dua yang diajukan adalah:

**2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?**

Setiap organisasi mempunyai nilai tersendiri didalam memaknai budaya organisasi. Budaya memiliki fungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas dan citra serta motivator bagi seluruh karyawan yang ada di dalamnya. Selanjutnya, sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya. Hal ini nantinya akan menjadi salah satu pacuan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta orientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu rumusan masalah ke-tiga yang diajukan adalah:

**3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?**

**4. Apakah komitmen organisasi menjadi variabel intervening dengan**

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen dan kinerja maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh intervening antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berbagai pihak seperti:

1. Bagi perguruan tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan pengembangan dan memperdayagunakan DC sebagai salah satu organisasi yang mampu diakui berbagai pihak.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya analisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dalam peningkatan

3. Bagi organisasi lain

Mampu memberikan inspirasi bagi organisasi atau UKM pada Peguruan Tinggi dalam mengelola UKM melalui budaya organisasi dan komitmen.

4. Bagi peneliti

Peneliti diharapkan mampu memperluas cakrawala ilmu dari sebuah budaya dan komitmen yang telah dibangun dari sebuah organisasi. Selain itu peneliti diharapkan mampu belajar bahwa untuk menjadi komit harus ada rasa nyaman dan menyukai suatu pekerjaan.