

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan organisasi di Indonesia yang sangat pesat saat ini tidak terlepas dari baiknya organisasi dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Unsur sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu baik atau tidaknya kinerja suatu organisasi. Di sisi lain jika tidak ada sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu dukungan dari keahlian, keterampilan dan kreativitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan peluang dalam membangun sumber daya manusia dengan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku sehingga diharapkan dapat menyesuaikan diri terhadap tantangan yang ada, dan yang akan datang.

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Robbins and Coulter (2016) mengatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh kuat terhadap perilaku setiap anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas sehingga menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya organisasi telah diartikan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan

organisasi tersebut dengan yang lainnya. Koesmono (2005) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Budaya merupakan hal penting dalam suatu organisasi dikarenakan dengan budaya ini sekelompok orang yang hidup di dalamnya akan merasakan hidup nyaman atau tidak dengan melakukan kebiasaan yang ada dalam suatu kelompok atau lingkungan. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007).

Dengan demikian, salah satu faktor penting dalam mendukung proses berjalannya organisasi dan keberhasilan suatu organisasi adalah kreativitas anggotanya. Herawati., *et al.*, (2017). Seiring berjalannya waktu suatu organisasi semakin berkembang dan banyak persaingan yang akan terjadi. Agar dapat bertahan dengan waktu yang lama, dituntut untuk terus berkembang dengan kreativitas dan ide-ide yang terus diperbarui dalam mempertahankan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil objek penelitian dari salah satu komunitas yang ada di UMY pada fakultas ekonomi dan bisnis yaitu Komunitas Youthpreneur. Komunitas Youthpreneur merupakan sekelompok mahasiswa yang memiliki minat dibidang bisnis yang berada dibawah naungan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, komunitas ini berdiri pada tahun 2017. Komunitas ini bergerak dalam bidang bisnis yang

menaungi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya dan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada umumnya.

Salah satu alasan peneliti ingin meneliti pada organisasi kemahasiswaan didasari oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama, Wahono, dan Khalikussabir (2020) yang meneliti budaya organisasi dan motivasi pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan FEB Universitas Islam Malang dan Putera (2018) yang meneliti pengaruh budaya organisasi pada organisasi himpunan mahasiswa islam cabang Bandung, bahwa budaya organisasi dan motivasi pada sebuah organisasi khususnya pada organisasi kemahasiswaan merupakan sesuatu yang harus diteliti karena hal inilah yang akan mendorong sebuah organisasi tersebut akan semakin meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang dan juga merupakan faktor kunci untuk keberhasilan organisasi jika diberikan dorongan budaya organisasi dan juga motivasi yang baik.

Berdasarkan observasi, pengamatan, dan keikutsertaan peneliti disetiap kegiatan komunitas Youthpreneur FEB UMY selama tahun 2018-2021, peneliti memperoleh hasil bahwa budaya organisasi pada anggota komunitas Youthpreneur kurang disiplin terutama dalam hal waktu yang sering tidak tepat waktu terlebih pada saat mengadakan pertemuan, dan juga Ketika terdapat kegiatan sebelumnya yang dilakukan secara tatap muka saja masih banyak terdapat para anggota yang kurang disiplin yaitu dengan selalu absen atau tidak menghadiri acara atau kegiatan yang diselenggarakan oleh komunitas youthpreneur, selain itu dalam pembagian tugas kepanitiaan, peneliti mengamati bahwa yang dominan berkerja adalah

koordinator, sehingga membuat kerjasama antar tim dan individu berkurang yang berdampak kepada anggota yang kurang disiplin atau malas-malasan. Kemudian dalam menjalankan sebuah kegiatan, yang sering menjadi penanggungjawab dan koordinator biasanya hanya orang-orang tertentu saja dan jarang bergilir dengan yang belum pernah sama sekali mendapatkan Amanah yang sama tersebut.

Kurangnya kepercayaan dengan sesama anggota organisasi juga nampak terlihat didalamnya, sehingga apabila terjadi sebuah konflik ini bisa memunculkan rasa permusuhan didalamnya dan menjadikan antar anggota menjadi renggang. Aturan-aturan yang ada didalam Komunitas Youthpreneur juga kurang adanya kejelasan yang baik, sehingga menjadikan anggota pada komunitas menjadi kurang tertib dan disiplin. Pembauran antar anggota yang kurang, terlebih dalam kondisi dan situasi seperti pandemi saat ini menyebabkan pembauran antar anggota menjadi sangat sangat berkurang sehingga terjalinnya hubungan antar anggota yang berkurang juga menjadikan kerjasama antar anggota yang ada juga menjadi berkurang.

Hal ini menyebabkan motivasi atau dorongan yang membuat kontribusi setiap anggota menurun, menjadi kurang bersemangat dalam menuangkan atau menciptakan ide-ide yang kreatif, terlebih lagi dikarenakan dengan adanya pandemi Covid-19 saat ini membuat perubahan yang tentunya sangat signifikan, Ketika kumpul anggota yang biasanya dilakukan secara tatap muka secara langsung harus dilakukan secara daring yang tentunya hal ini akan mengganggu kegiatan-

kegiatan untuk lebih berkembang, hal tersebut ditunjukkan dengan program kerja dan kegiatan yang hampir sama dengan kegiatan tahun-tahun sebelumnya dan juga penurunan dalam jumlah anggota yang selalu mengikuti kegiatan.

Hadirnya kreativitas individu sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena kreativitas yang ada dalam individu berdampak positif bagi keberlangsungan organisasi. Monster dan Frijing (2004) menyatakan bahwa kreativitas memberikan peran yang semakin meningkat dalam sebuah organisasi sebagai dasar bagi arus dalam ber-inovasi secara terus-menerus. Akan tetapi sangat disayangkan penelitian dibidang kreativitas sangat kurang mendapatkan perhatian. Karenanya penelitian ini dilakukan sebagai wujud sumbangsih dalam cakupan mengenai pengembangan sumber daya manusia untuk menumbuhkan tingkat kreativitas, pada khususnya dikalangan organisasi kemahasiswaan.

Herawati (2017) telah melakukan penelitian untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan pada Industri Kerajinan Perak di Kotagede, Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan dengan tingkat signifikansi 0,036. Penelitian juga dilakukan oleh Saputra, Rohman, dan Untari (2021) yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta, mendapatkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kreativitas dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap

keaktivitas. Selanjutnya Rastgoo (2017) meneliti dampak budaya organisasi terhadap kreativitas pada *Medical Sciences and Health Services University in Bushehr* mendapatkan hasil juga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Budaya Organisasi sebagai factor kunci memiliki peran yang efektif dalam menciptakan kreativitas dan inovatif suasana di antara orang-orang dalam suatu organisasi.

Penelitian juga dilakukan oleh Pramana (2017) dalam penelitiannya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas guru-guru di Yayasan Marsudirini Perwakilan Jalan Pemuda Semarang mendapatkan hasil yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas, hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kreativitas guru-guru di Yayasan Marsudirini Perwakilan Jalan Pemuda Semarang, begitupun sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi semakin rendah juga kreativitasnya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Zeraatkar, Roudneshin and Sobhanallahi (2020) yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas pada *Tondar Department of IKCO*, menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh atau memiliki korelasi dengan kreativitas, dengan kata lain, budaya organisasi dapat menjadi prediktor kreativitas dan kreativitas karyawan dapat diprediksi dari budaya organisasi.

Jeong (2017) telah melakukan penelitian untuk menguji pengaruh budaya terhadap kreativitas karyawan di Amerika Serikat. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan. Samuel, Abdelhak, dan Tan (2017); Sulhaini, *et al* (2018); serta Martins, Martins dan Terblanche (2016) yang meneliti Budaya Organisasi pada kreativitas karyawan mendapatkan hasil bahwa dimensi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan hal ini berkaitan dengan kecenderungan dan fokus utama dimensi ini pada daya saing dan produktivitas membatasi otonomi karyawan untuk mendorong kreativitas diluar rutinitas tugas dasar dan target.

Penelitian juga dilakukan oleh Purnama, Wahono, dan Khalikussabir (2020) yang meneliti budaya organisasi dan motivasi pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan FEB Universitas Islam Malang, yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi yang ada dalam lingkungan organisasi kemahasiswa di universitas memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap segala aspek pada organisasi, sehingga jika budaya organisasi meningkat tentu meningkatkan juga seluruh aspek pada organisasi tersebut, begitu pula pada motivasi yang diberikan, apabila seorang pengurus organisasi memiliki motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya juga pada sebuah organisasi sehingga itulah mengapa budaya organisasi dan motivasi sangat penting dimiliki oleh pengurus organisasi. Penelitian pada organisasi kemahasiswaan juga dilakukan oleh Putera (2018) yang meneliti pengaruh budaya organisasi pada organisasi himpunan mahasiswa islam cabang Bandung, yang memperoleh hasil

bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci keberhasilan pada sebuah organisasi tidak terkecuali organisasi kemahasiswaan, jika budaya organisasi dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong atau yang akan memotivasi anggotanya untuk berperilaku positif, dediaaktif, dan produktif.

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*gap research*) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas anggota organisasi. Hasil ini menjadi salah satu alasan peneliti untuk menguji dan menganalisis kembali pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas anggota, serta untuk mengkonfirmasi Kembali apakah desain penelitian yang disampaikan juga terjadi pada Komunitas Youthpreneur FEB UMY.

Penelitian ini memodifikasi penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2017) yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan, perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang berbeda, pada penelitian ini meneliti pada Komunitas Youthpreneur FEB UMY sedangkan pada penelitian sebelumnya pada Industri Kerajinan Perak di Kotagede, Yogyakarta. Selain itu, peneliti juga menambahkan motivasi sebagai variabel intervening yang dimaksudkan sebagai variabel pemediasi atau yang mempengaruhi antara variabel independent dengan dependen yang sebelumnya

belum diteliti oleh penelitian terdahulu, terlebih pada penelitian kali ini dilakukan selama masa Covid-19.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Komunitas Youthpreneur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas anggota Komunitas Youthpreneur FEB UMY?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kreativitas anggota Komunitas Youthpreneur FEB UMY?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi anggota Komunitas Youthpreneur FEB UMY?
4. Apakah Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kreativitas anggota Komunitas Youthpreneur FEB UMY dengan motivasi sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas anggota Komunitas Youthpreneur FEB UMY.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kreativitas anggota.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi anggota Komunitas Youthpreneur FEB UMY.
4. Untuk menguji bahwa budaya organisasi pengaruh tidak langsung terhadap kreativitas anggota dengan motivasi sebagai variabel intervening Komunitas Youthpreneur FEB UMY.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap, dengan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya ataupun untuk berbagai kalangan pada umumnya. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah wawasan dan referensi keilmuan ekonomi dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi anggota komunitas Youthpreneur FEB UMY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai aspek-aspek dalam meningkatkan kreativitas anggota pada Komunitas Youthpreneur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti mengenai budaya organisasi, motivasi dan kreativitas anggota Komunitas Youthpreneur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

c. Bagi Komunitas Youthpreneur FEB UMY

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait, sehingga dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terutama dalam meningkatkan budaya organisasi dan motivasi anggota sehingga dapat mengangkat kreativitas anggota pada Komunitas Youthpreneur.