

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas Trunojoyo Madura (UTM) merupakan salah satu universitas negeri yang terletak di pulau madura di kabupaten bangkalan, tentulah di dalamnya terdapat beberapa organisasi mahasiswa salah satunya yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis (BEM FEB). BEM FEB adalah sebuah organisasi internal tertinggi yang ada di FEB UTM serta menjadi sarana bagi seluruh mahasiswa ekonomi untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki. BEM FEB juga sebagai jembatan penghubung antara mahasiswa dan lembaga kampus, sehingga BEM dapat dijadikan sarana mahasiswa untuk menyalurkan saran dan aspirasinya kepada pihak lembaga yang bersangkutan untuk mewujudkan kesejahteraan serta situasi yang kondusif dalam lingkungan kampus.

Dalam sebuah organisasi atau kelompok erat hubungannya dengan budaya organisasi. Terlepas dari hal tersebut banyaknya pengurus organisasi yang kurang memperdulikan budaya organisasi yang sudah tertanam. Budaya organisasi memegang peranan penting terutama dalam suatu lembaga, sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis. dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula untuk kenyamanan pengurus organisasi dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kinerja, karena telah didukung oleh lingkungan yang nyaman ditempat kerja sehingga menjadikan suatu

organisasi lebih stabil, lebih maju, dan menjadi pembeda dari organisasi-organisasi lainnya.

Dalam penelitian (Alinvia dkk, 2018) yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku

Terkait dengan lingkungan yang ada di BEM FEB Universitas Trunojoyo madura maka dalam penelitian ini peneliti menampilkan data berupa indikator yang berkaitan dengan budaya organisasi beberapa tahun sebelumnya dalam organisasi BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil survei seperti tampak dari tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data Budaya Organisasi BEM FEB UTM 2018-2019

VARIABEL	BEM FEB 2018	BEM FEB 2019
Kepemimpinan	Kepemimpinan bersifat kolektif secara spesifik.	Kepemimpinan bersifat kolektif secara keseluruhan.
Lingkungan	Lebih mengoptimalkan lingkungan internal dalam organisasi	Lebih mengoptimalkan lingkungan internal dalam organisasi
Pola Komunikasi	Komunikasi bersifat <i>top down</i> , sehingga memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pengurus organisasi.	Komunikasi bersifat <i>top down</i> , sehingga memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pengurus organisasi.

Pengawasan	Pengawasa secara langsung dilakukan oleh pemilik jabatan kepada anggotanya/bawahanya	Pengawasa secara langsung dilakukan oleh pemilik jabatan kepada anggotanya/bawahanya
Tatakama	Menerapkan sikap sopan dan satun serta memiliki tatakrama menghargai satu sama lain	Menerapkan sikap sopan dan satun namun kurang memiliki tatakrama dalam menghargai satu sama lain
Kedisiplinan	Aturan yang sangat ketat agar para pengurus lebih disiplin	Aturan yang tidak begitu ketat karena pimpinan organisasi percaya terhadap pengurusnya
Inovasi	Inovasi mengaca terhadap organisasi di periode sebelumnya sehingga program kerjanya hampir sama	Memiliki inovasi yang baik sehigga memberikan dampak program kerja baru bagi organisasi

Sumber: Data primer Departemen POSDM 2018-2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ada perbedaan budaya organisasi walaupun sama dalam satu lingkup organisasi yaitu BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura dan hanya terpaut satu tahun untuk periode kepengurusannya, namun masih saja ada perbedaan budaya organisasi. Hal ini salah satunya disebabkan perbedaan budaya organisasi dari setiap periode kepengurusan yang ada di dalam organisasi tersebut, dimana perbedaan tersebut juga dipengaruhi oleh budaya organisasi pengurus yang baru masuk dalam kepengurusan BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura.

“Komitmen organisasi adalah tingkat kemampuan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi”. (dalam Tabrani Dkk, 2018).

Peranan komitmen sangatlah penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, karena dengan adanya komitmen yang menjadi

acuan serta dorongan membuat pengurus organisasi lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun banyak organisasi-organisasi yang kurang memperhatikan mengenai komitmen dan loyalitas pengurusnya sehingga menyebabkan kinerja mereka kurang maksimal. Seharusnya dalam sebuah organisasi ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka tidak hanya memilih calon–calon yang baik dari segi kualitas kemampuan saja melainkan harus dipertimbangkan dengan sangat jeli dalam hal komitmen yang tinggi dalam bekerja. Dengan mempertimbangkan perekrutan dan calon-calon dengan komitmen yang baik maka organisasi akan mengetahui sejak dini pengurus organisasi yang kurang maksimal kinerjanya sehingga nantinya tidak merugikan organisasi tersebut.

Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting sebagai tolak ukur dan penilaian seseorang dalam kurun waktu tertentu di suatu organisasi. Penilaian kinerja bisa dijadikan input patokan untuk memperbaiki kualitas kinerja seorang dalam sebuah organisasi, dimana dengan adanya input kinerja yang baik dalam sebuah organisasi bisa menjadi pembeda antara kinerja pengurus yang baik dan yang kurang baik. Sehingga organisasi tersebut bisa lebih mudah untuk mencapai target yang diinginkan.

Menurut (Lubis dkk, 2019: 26) Menyatakan "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". maka dapat disimpulkan, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak

positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam artian ini kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan seorang individu maupun suatu kelompok

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini peneliti menampilkan tabel 1.2 sebagai untuk mengetahui data hasil kinerja BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura beberapa tahun sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Kinerja BEM FEB UTM 2018-2019

JENIS PROGRAM KERJA	BIDANG	BEM FEB 2018		BEM FEB 2019	
		Terlaksana	Tidak terlaksana	Terlaksana	Tidak terlaksana
INTERNAL	Akademik	6	0	6	0
	Pelatihan	4	0	5	0
	Kesosialan	8	2	4	2
	Pengembangan SDM	4	0	5	2
EKTERNAL	Akademik	1	2	2	4
	Pelatihan	1	0	0	0
	Kesosialan	4	0	2	2
JUMLAH		28	4	24	10
		32		34	

Sumber: Data rekapan proker sekretaris 2018-2019

Dari data tersebut bisa dikatakan seluruh kinerja dapat dicapai dengan baik, karena telah banyak terrealisasi, namun perbedaan tersebut sangatlah mencolok dari selisih program kerja yang belum terlaksana hal ini dipengaruhi oleh budaya dan komitmen organisasi yang berbeda. peneliti telah merangkum program kerja dalam beberapa bidang seperti akademik, penelitian, kesosialan, dan pengembangan SDM. Dimana bidang akademik

menyangkut kegiatan yang berhubungan dengan akademik dan kemudahan mahasiswa dalam proses akademik seperti seminar, lomba-lomba, pengawalan dan pengarahan mahasiswa baru dll. Dalam bidang pelatihan yaitu menyangkut pelatihan yang di berikan BEM FEB UTM untuk pengurusnya serta para ormawa FEB UTM, seperti pelatihan desain grafis, pelatihan kepemimpinan, sharing profesi dll. Adapun bidang kesosialan yang berhubungan langsung dengan masyarakat ataupun ormawa secara langsung, seperti desa binaan, safari class, ormawa days, semarak ramadhan dengan mengundang anak yatim, dll. dan yang terakhir yaitu pengembangan SDM dimana pengembangan tersebut lebih difokuskan kepada pengembangan internal terkhusus pengurus BEM tersebut, seperti *Upgrading, fun gathering, bem camp, visit study* dll.

Adapun beberapa prestasi BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura yang telah banyak diketahui oleh kalangan masyarakat kampus bahkan juga diketahui masyarakat di luar kampus, yang dilampirkan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3

Prestasi Kerja BEM FEB UTM 2018-2019

BEM FEB UTM 2018			
NO	NAMA KEGIATAN	TUJUAN KEGIATAN	HASIL KEGIATAN
1	Desa binaan	Meningkatkan peran aktif mahasiswa sebagai <i>agen of change</i> dan meningkatkan kepeulian mahasiswa terhadap masyarakat yang kurang mampu dan terbelakang.	Kegiatan dilaksanakan di desa tagungguh kec, tanjung bumi, dengan meberikan pendidikan kepada anak-anak, mendirikan rumah baca, dan mengadakan sunat masal gratis.

2	Tren 2018 (LKTIN dan SEMNAS)	Mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam menciptakan sebuah gagasan secara ilmiah dan aktualisasi terhadap isu-isu global yang sedang berkembang, khususnya bidang ekonomi.	Kegiatan berstandar nasional dilaksanakan di Universitas Trunojoyo madura dengan di ikuti 25 Universitas yang ada di Indonesia dan diikuti oleh sekitar 75 pelajar dari masing-masing provinsi, sekaligus memperkenalkan UTM pada umum
3	UTM bersholawat	Memperingati hari besar islam yaitu maulid nabi Muhammad SAW dengan tujuan memperkuat nilai-nilai spiritual mahasiswa dan masyarakat sekitar serta sebagai wujud rasa BEM FEB UTM dalam mencapai visi misi selama satu periode	Kegiatan dilaksanakan dengan diundangnya salah satu majelis sholawat terkenal di Madura yaitu At- Taufiq ke gedung pertemuan UTM dengan didatangi sekitar 5.000 jamaah solawat baik dari kalangan Mahasiswa dan juga masyarakat Madura. (Sholawat dengan jamaah terbanyak di UTM selama 10 tahun terakhir)
4	ECTION (Economic Night Celebration)	Mensinergikan masyarakat mahasiswa UTM, Memperkenalkan UTM terhadap masyarakat luas, meningkatkan eksistensi dan memperkenalkan UTM khususnya dalam bidang kesenian.	Kegiatan konser yang mengundang arti solo yaitu Nufi Wardhana, menjadikan nama FEB UTM lebih dikenal oleh masyarakat luas. Dengan didatangi sekitar hampir 3.500 orang (menjadi salah satu proker ormawa terbesar tahun 2018 di UTM)
BEM FEB UTM 2019			
NO	NAMA KEGIATAN	TUJUAN KEGIATAN	HASIL KEGIATAN
1	Desa Binaan	Meningkatkan peran aktif mahasiswa sebagai agen of change dan meningkatkan kepeulian mahasiswa terhadap masyarakat yang kurang mampu dan terbelakang disekita lingkungan kampus	Kegiatan dilaksanakan di desa Gili Barat, kec. Kamal, dengan mendatangkan ketua penyuluh pertanian jawa timur untuk memotivasi para petani desa gili barat dan memantau perkembanganya hasil dari penyuluhan setiap minggunya

2	Talk Show Nasional	Mencitakan sebuah gagasan guna mendukung tercapainya (SDGs) di Indonesia, mengoptimalkan sumber daya dan kearifan lokal guna mencapai ekonomi berkelanjutan, memperkuat kerjasama mahasiswa antar universitas se-Indonesia untuk berkontribusi mengembangkan perekonomian serta membahas permasalahan perekonomian Indonesia kedepannya	Kegiatan diskusi tingkat nasional yang diisi oleh pemateri handal dalam bidang perekonomian guna membahas perekonomian Indonesia kedepannya, dengan didatangi sekitar 700 peserta dari berbagai daerah
3	EVOLUTION (Economic Live Music Celebration)	Mensinergikan masyarakat mahasiswa UTM, Memperkenalkan UTM terhadap masyarakat luas, meningkatkan eksistensi dan memperkenalkan UTM khususnya dalam bidang kesenian.	Kegiatan konser yang mengundang artis papan atas yaitu Sheila On7 dengan didatangi sekitar 5.000 orang dari hampir seluruh wilayah di Indonesia, yang menjadikan UTM dan FEB UTM bisa dikenal lebih luas oleh masyarakat Indonesia.

Sumber: Data rekapan proker sekretaris 2018-2019

Dari data tersebut menjelaskan beberapa program kerja terbesar yang telah dilaksanakan oleh BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura dalam periodenya, program kerja tersebut adalah sebuah prestasi yang cukup dikenal oleh kalangan masyarakat kampus dan juga kalangan masyarakat di luar kampus, dengan terlaksananya program kerja tersebut menjadikan Universitas Trunojoyo Madura, khususnya Fakultas Ekonomi & Bisnis lebih dikenal luas oleh orang-orang di luar daerah.

Organisasi sangatlah erat kaitannya dengan sifat dan sikap orang-orang di dalamnya, setiap individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lainnya dengan caranya sendiri-sendiri. Agar kinerja yang dihasilkan lebih

maksimal maka sangatlah penting bagi masing-masing pengurus organisasi untuk tau perilaku dari pengurus organisasi lainnya. Berbicara mengenai perilaku erat ikatannya dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi menurut Organ” (dalam Lestari dan nur Ghaby, 2018).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah ciri-ciri perilaku dalam merespon situasi di lingkungannya, perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi dan juga perilaku pengurus yang mencerminkan turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi tanpa mengharapkan imbalan ataupun hal-hal lainnya, tujuannya hanyalah untuk kebaikan suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja organisasi pada BEM FEB Universitas Trunojoyo Madura. Maka peneliti mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Study Pada BEM FEB Univertitas Trunojoyo Madura)”**

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan penulis rumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada BEM FEB UTM?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada BEM FEB UTM?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada BEM FEB UTM?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada BEM FEB UTM?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada BEM FEB UTM?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan skripsi dengan tema diatas antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada BEM FEB UTM.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada BEM FEB UTM.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada BEM FEB UTM.

4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada BEM FEB UTM.
5. Untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus melalui pada BEM FEB UTM.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini bisa berguna bagi banyak pihak. Dimana kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama belajar dengan kondisi sesungguhnya di lapangan. Selain itu penelitian ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi S1 pada program Sarjana Manajemen Universitas Trunojoyo Madura.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini berguna untuk menambah informasi dan dapat dijadikan referensi sebagai pembanding bagi penelitian sejenis dalam penelitian manajemen.

3. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan Organisasi BEM FEB maupun yang organisasi lainnya sebagai bahan masukan untuk menjaga kualitas budaya, komitmen, dan kinerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas organisasi BEM FEB maupun organisasi lainya di masa mendatang.ocb