

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berorganisasi yang efektif dan terarah merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, karenanya, kebijakan dalam organisasi sangat dibutuhkan agar anggota memiliki keinginan yang tinggi untuk lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu komponen organisasi yang memegang posisi penting untuk visi organisasi adalah keunggulan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sangat diharapkan memberikan yang terbaik dalam nya demi kemajuan dan pencapaian visi organisasi (Oktora, 2015).

Dalam menjalani kehidupan di perguruan tinggi, selain mengikuti perkuliahan (kegiatan akademis), mahasiswa juga dapat mengikuti kegiatan lainnya yang ada di perguruan tinggi sesuai dengan minatnya (kegiatan ekstrakurikuler). Universitas YARSI mendukung kegiatan kemahasiswaan. Hal tersebut tentu bertujuan untuk mencapai Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu, Penelitian, Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat. Salah satu contoh dari organisasi intra kemahasiswaan di Universitas YARSI adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas YARSI (BEM KM Universitas YARSI).

BEM KM YARSI dalam arah nya lebih kepada melakukan eksekusi terhadap program yang sudah dibuat oleh BEM itu sendiri. Pada awalnya BEM KM YARSI terbentuk atas dasar kebutuhan mahasiswa. Mahasiswa YARSI merasa keberadaan BEM sebagai lembaga yang dapat mengakomodir kebutuhan mahasiswa karena mahasiswa dapat mengaspresiasi pendapatnya terkait dengan kebutuhan mahasiswa itu sendiri.

Selama beberapa periode kepengurusan BEM KM YARSI terdapat masalah yang kerap terjadi. Peforma anggota BEM KM YARSI masih saja ada yang datang terlambat atau bahkan tidak datang rapat. Padahal BEM KM YARSI telah memiliki SOP (*Standard Operational Procedure*), dimana SOP tersebut telah berisikan bagaimana mekanisme rapat dari rapat Kementerian, rapat Badan Pengurus Harian (BPH) hingga rapat bulanan BEM KM YARSI. Sudah seharusnya setiap anggota BEM mengikuti SOP yang sudah dibentuk. Selain itu, beberapa acara yang diadakan oleh BEM jarang dihadiri pengurus BEM KM YARSI yang tidak menangani acara tersebut. Hal tersebut menandakan kurangnya rasa memiliki dari para pengurus terhadap BEM KM YARSI. Tetapi, ada juga pengurus yang menghadiri setiap acara dengan tepat waktu yang diadakan oleh BEM KM YARSI.

Selain itu, beberapa anggota BEM KM YARSI memilih untuk mengikuti organisasi lain diluar BEM KM YARSI. Bahkan, tidak jarang anggota tersebut lebih aktif di organisasi tersebut dibandingkan di BEM. Hal itu menunjukkan BEM KM YARSI bukanlah satu-satunya alternatif organisasi yang mereka pilih dan memiliki kurangnya komitmen yang dimiliki oleh anggota BEM KM YARSI.

Hambatan tersebut tentu mengganggu kinerja BEM sehingga kinerja yang dilakukan BEM setiap tahunnya kurang optimal.

BEM KM YARSI menunjukkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh para anggotanya. Salah satu karakteristik SDM organisasi yang unggul adalah anggota yang memiliki komitmen yang tinggi. Menurut Colarelli dan Bishop (dalam Busro 2018:73): “Komitmen organisasi dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi”. Setiap anggota organisasi yang menginginkan visi dari organisasi tersebut tercapai perlu memiliki arahan, tujuan dan tekad yang tinggi dari setiap anggotanya. Organisasi tidak bisa berdiri tanpa adanya komitmen dari setiap anggotanya. Apabila komitmen organisasi dalam suatu organisasi telah hilang, semangat dan kepercayaan anggota terhadap organisasi tersebut akan menjadi berkurang.

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah kepemimpinan. Kepemimpinan yang adil, tegas dan bijaksana benar-benar dibutuhkan agar dapat membuat anggota memiliki komitmen sehingga anggota menjadi lebih memiliki semangat. Menurut Andini (2019) Gaya dari kepemimpinan menentukan seberapa besar komitmen organisasional dari para anggota. Gaya kepemimpinan seperti yang diutarakan oleh Northhouse (2013) yakni kepemimpinan transformasional mencirikan adanya kemampuan dari seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan dari pengikutnya serta mampu untuk memotivasi para pengikutnya.

Faktor selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi merupakan motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pean tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau organisasi merupakan pengertian dari motivasi. Motivasi memegang peranan yang sangat penting dan krusial karena dengan pemberian motivasi secara tepat akan menimbulkan semangat. Meningkatnya semangat akan membuat anggota memberikan hasil yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kemajuan pada organisasi tersebut. Menurut Rahimansyah (2019) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam Rangka mencapai suatu tujuan. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan Edwina (2012) dimana ia berpendapat motivasi anggota dapat mempengaruhi komitmen anggota dalam berorganisasi.

Selain kepemimpinan dan motivasi, budaya organisasi juga diduga dapat mempengaruhi komitmen. Menurut Nurhayati (2018) budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen dalam diri seseorang karena kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kebudayaan lingkungan sekitarnya. Hal tersebut dikarenakan manusia dan budaya sekitarnya memiliki hubungan yang sangat erat. Kondisi budaya organisasi yang baik dan nyaman akan mempengaruhi anggota agar lebih giat dan dapat meningkatkan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Budaya organisasi yang baik dapat mendukung pelaksanaan sehingga anggota memiliki komitmen untuk mencapai visi organisasi dan dapat menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain dapat mempengaruhi komitmen, kepemimpinan juga diduga dapat mempengaruhi motivasi. Menurut Tucunan (2014) nilai-nilai yang terkandung di dalam kepemimpinan transformasional terbukti mampu untuk menstimulus anggotanya untuk lebih memiliki motivasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2019) dan Rego (2017) yang memiliki hasil bahwa kepemimpinan yang baik dapat memotivasi para anggotanya.

Tidak hanya kepemimpinan, budaya organisasi pun diduga dapat mempengaruhi motivasi. Menurut Juliningrum (2013) suatu organisasi yang memiliki budaya semangat yang tinggi, secara langsung diduga dapat membuat setiap anggota untuk tetap bersemangat dan antusias serta tidak menyerah walaupun pada suatu saat mendapat kesulitan, mereka tidak segan-segan untuk bertanya kepada rekan-rekannya, baik mencari solusi bersama dengan atasan guna menyelesaikan permasalahan yang ada. Dapat terlihat bahwa bagaimana budaya organisasi membuat setiap anggota termotivasi dan bersemangat dalam memberikan hasil terbaik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firanti (2021) dan Giantari (2017) yang memiliki hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Selanjutnya, apabila pemimpin suatu organisasi telah menjalankan tanggung jawabnya dengan baik namun seorang anggota tidak memiliki motivasi maka hal tersebut diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Aldora (2021) semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi dapat memotivasi anggota untuk lebih baik sehingga menghasilkan komitmen yang semakin meningkat. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Deria (2018) yang memiliki hasil motivasi memoderasi hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Selain dapat memoderasi hubungan kepemimpinan terhadap komitmen, motivasi juga diduga dapat memoderasi budaya organisasi terhadap komitmen. Menurut Nurhayati (2018) budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen dalam diri seseorang karena kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kebudayaan lingkungan sekitarnya. Apabila kebudayaan di lingkungan sekitar organisasi tidak memiliki kebiasaan yang baik, para anggota diduga tidak akan memiliki komitmen yang tinggi dikarenakan tidak termotivasi dengan budaya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam penelitian ini motivasi dijadikan variabel yang diduga dapat memoderasi hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen.

Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi serta komitmen organisasi dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk menjadi khalifah yang terus berlandaskan pada al-qur'an dan As-sunnah. Sebagaimana Rasulullah SAW menjadi "*Rahmatan lil 'Alamin*" atau rahmat bagi manusia maupun semesta, maka dalam Islam segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang bersumber pada sifat dan keteladanan nabi.

Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI (BEM YARSI) didirikan untuk mencapai dan mendukung Universitas YARSI meraih Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu, penelitian, pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Setiap organisasi memiliki visi dan misi organisasi masing-masing, dalam hal ini BEM YARSI menaungi seluruh civitas akademika Universitas YARSI untuk mencapai

visi bersama. Hal tersebut diperlukan kepemimpinan yang baik, komitmen dari organisasi yang tinggi dan budaya yang dapat membangun BEM menjadi organisasi yang lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti akan melakukan penelitian di Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Motivasi Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam.

Alasan Peneliti melakukan penelitian di Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI karena ingin mengukur apakah kepemimpinan, dan budaya organisasi melalui motivasi organisasi berpengaruh terhadap terhadap Komitmen Organisasi.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh motivasi organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?

4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
7. Apakah motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
8. Apakah motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?
9. Bagaimana sudut pandang Islam terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi serta komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gambaran variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI

2. Untuk mengetahui dan memahami apakah kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap motivasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.
5. Untuk mengetahui dan memahami apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.
6. Untuk mengetahui dan memahami apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.
7. Untuk mengetahui dan memahami apakah kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi terhadap komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.
8. Untuk mengetahui dan memahami apakah motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.

9. Untuk mengetahui sudut pandang Islam terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi serta komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas YARSI.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi yang dapat memberi kekuatan atau kelemahan pada variabel lainnya.

- b. Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya di bidang organisasi dalam hal ini yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan organisasi dapat mengutamakan kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi sehingga akan menghasilkan komitmen organisasi yang optimal di kedepannya.

b. Anggota

Anggota dapat meningkatkan komitmen terbaik mereka dalam berorganisasi. Sehingga senantiasa di ridhai oleh Allah SWT.