

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Organisasi dan instansi pasti memiliki sebuah tujuan. ¹Organisasi berfungsi sebagai wadah bagi anggota untuk berkolaborasi serta bekerja sama mencapai tujuan. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian, Organisasi dapat berfungsi dengan baik selama anggota melaksanakan tanggung jawab dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya. Oleh karena itu, Pemanfaatan dan penggunaan potensi yang ada pada masing-masing anggota perlu dilakukan agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Perlu diketahui bahwa, kinerja anggota tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis saja, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka terhadap organisasi.² Maka, pentingnya menjaga stabilitas dari anggota dan perlu adanya kesetiaan yang tumbuh dari dalam diri individu, yang biasa disebut sebagai loyalitas.

Siswanto mengutarakan bahwa Loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran serta selalu berperilaku baik. ³Loyalitas ini mencerminkan sejauh mana individu memprioritaskan kepentingan organisasi diatas ambisi pribadi, yang terwujud dalam kesiapan anggota dalam mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan program kerja demi

¹ Berkat Putra Zebua and Maria Magdalena, “Analisis Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai” 14, no. 2 (2025): 396–413.

² Risma Widiastuti, Susi Handayani, and Siti Komariah Hildayanti, “Jurnal STEI Ekonomi” 34, no. 2 (2025): 123–32.

³ Ni Made et al., “KINERJA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (STUDI KASUS LPD DESA ADAT KEDONGANAN),” 2015.

keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini juga didukung oleh Poerwopoespito tercermin pada sikap karyawan yang dimiliki dengan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, menjaga citra perusahaan dan setia bekerja dalam jangka panjang.⁴ Dalam hal ini, anggota bersedia penuh dengan kesadaran yang tinggi dan keyakinan diri serta berkomitmen dengan sepenuh hati. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi karena tanpa adanya loyalitas dan keterlibatan penuh dari anggota, Keberlangsungan sebuah organisasi akan sulit dipertahankan.

Salah satu elemen yang membangun loyalitas adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai, norma yang berlaku di tempat kerja yang memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai.⁵ Budaya organisasi berkaitan dengan cara seseorang memandang karakteristik suatu organisasi, yang kemudian memengaruhi sikap dan perilakunya, sehingga menghasilkan kinerja tertentu baik maupun buruk. Budaya berfungsi sebagai landasan bagi perusahaan yang menjadi pedoman bagi tenaga kerjanya. Budaya juga berfungsi sebagai acuan perusahaan dalam menghadapi segala persoalan hingga menjadi tolak ukur untuk menyelesaikan tantangan perusahaan.⁶ Budaya yang kuat mampu memberikan dorongan bagi anggota untuk bekerja secara maksimal karena memiliki identitas yang selaras dengan organisasi sehingga terdorong untuk berkerja secara maksimal.

⁴ Sri Hariyanti, "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN," *Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2024): 306–12.

⁵ Choirunissa Hamidah dan Nesa Awalya, "Pengaruh budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi)* 6 no. 3 (2025): 1375-1386, <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3>

⁶ Sumartik, Rifdah Abadiyah, dan Hasan Ubaidillah, *Buku Ajar Budaya Organisasi*, (Sidoarjo: Umsida Press, 2022), hlm 10

Pada sebuah organisasi terdapat struktur keanggotaan dengan pemimpin, jika pemimpin mampu memberikan arahan kepada anggotanya, ada kemungkinan bisa saja anggota tersebut mengubah budaya kuno menjadi budaya baru, Sebenarnya tidak jauh beda, anggota memiliki kapasitas untuk mengerahkan keterampilannya dengan sebuah inovasi. Mereka mengelola dan menjadikan budaya sebagai tiang untuk organisasi.⁷ Menurut Denison, Budaya Organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja individu dalam tim, serta berkontribusi dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.⁸ Hal ini akan mendorong rasa nyaman dan ikatan emosional sehingga anggota lebih loyal pada organisasinya. Memahami budaya organisasi sangat penting bagi para anggotanya karena dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan motivasi individu yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi.⁹ Selain budaya organisasi, iklim organisasi juga berperan penting dalam membentuk loyalitas anggota.

Iklim organisasi ini mencakup keseluruhan kondisi lingkungan internal yang dirasakan oleh individu ketika melaksanakan tugasnya. Menurut Wirawan iklim organisasi ini merupakan persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok dimana mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi.¹⁰ Iklim Organisasi ini sebagai representasi dari karakteristik yang membedakan suasana kerja dengan organisasi lain, sehingga memengaruhi perilaku anggota dalam berkontribusi. Menurut French, Iklim yang menyenangkan akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka dan bersikap secara

⁷ *Ibid.*, hal 2

⁸ *Ibid.*, hal 2

⁹ Delipiter Lase et al., “Teori Budaya Organisasi : Konsep , Model , Dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi” 3 (2025): 21–45.

¹⁰ Ainun Wulandari and Kartini Aprianti, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BIMA,” *Islamic Economics, Management and Business* 2 (2023): 157–65.

loyal sehingga meningkatkan motivasi dan kesediaan individu untuk berusaha kerja dan berkualitas.¹¹ Demikian hal, perubahan dalam organisasi akan dipersepsi anggota secara berbeda-beda karena dipengaruhi oleh kebutuhan, nilai dan harapan yang berbeda.¹² Dalam lingkungan organisasi segala sesuatu bisa dipersepsi, sebagai pengaruh subjektif dari faktor lain yang mempengaruhi sikap, keyakinan, nilai dan motivasi. Dengan kata lain, lingkungan memberikan stimulus yang akan dipersepsi oleh anggota mengenai suasana yang terjadi dimana tempat ia berkontribusi dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Kasmiruddin berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tirta” menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi termasuk dalam kategori sangat baik, Sedangkan loyalitas kerja karyawan berada pada kategori baik.¹³ Penemuan ini menyimpulkan bahwa sinergi antara nilai organisasi yang kuat dengan suasana yang kondusif akan mendorong anggota untuk loyal terhadap organisasi atau perusahaan.

Penelitian serupa yang menunjukkan bahwa loyalitas penting untuk membangun organisasi ke arah lebih baik yakni dilakukan oleh Ardiansyah yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)” Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

¹¹ Ernita Sibuea, Emilda Sulasmi, and Parulian Sibuea, “Pengaruh Kompetensi Profesional , Motivasi , Dan Iklim Kerja Dosen Di STIE Bina Karya Tebing Tinggi” 9, no. 2 (2023): 241–57.

¹² Emma Dwi Ariyani, “DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung)<https://E-Journals.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Psikoneo/Article/Download/4657/Pdf>” 11, no. 21 (2012): 68–80.

¹³ Uci San and Cici Simanjuntak, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Tirta” 4, no. 3 (2025): 1842–52.

14 Jika nilai-nilai, norma, dan praktik di dalam organisasi sejalan dengan harapan dan kebutuhan karyawan, serta lingkungan kerja mendukung kenyamanan, hubungan interpersonal yang baik maka karyawan akan loyal terhadap perusahaannya.

Sebaliknya, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Auliya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Loyalitas Pengurus Komunitas Young On Top” yang mengungkapkan secara bersamaan memberikan pengaruh sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor variabel lain selain Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi. 15 Angka ini menunjukkan bahwa meski pengaruhnya signifikan, masih terdapat 27,8% faktor lain di luar variabel tersebut yang turut menentukan tingkat loyalitas dalam organisasi non-profit atau kemahasiswaan. Keberagaman hasil penelitian ini mempertegas perlunya analisis lebih mendalam mengenai bagaimana sistem organisasi bekerja pada karakteristik anggota yang berbeda-beda.

Meskipun demikian, sebagian besar, meskipun terbukti bahwa budaya organisasi dan Iklim Organisasi memengaruhi loyalitas di berbagai sektor, kajian yang secara simultan menguji pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas anggota organisasi kemahasiswaan masih relatif terbatas. Padahal, organisasi kemahasiswaan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi kerja. Sebagian besar penelitian mengenai loyalitas umumnya masih banyak difokuskan pada konteks perusahaan, Sementara penelitian dalam organisasi kemahasiswaan masih relatif minim dikaji. Kondisi ini menunjukkan adanya

¹⁴ Andriansyah, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KCU PEKANBARU)” 4, no. 1 (2025): 1–10.

¹⁵ Khairina Auliya Nurri, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PENGURUS (Studi Kuantitatif Pada Komunitas Young On Top Bandung)” 1, no. 1 (2018): 78–85.

celah penelitian yang perlu dikaji lebih mendalam, khususnya pada organisasi kemahasiswaan seperti DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

Salah satu organisasi mahasiswa yang dikaji dalam penelitian ini adalah DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. DEMA FUAD adalah lembaga eksekutif tertinggi di tingkat fakultas, Lembaga ini berperan dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam bidang keagamaan, sosial dan kemasyarakatan. DEMA FUAD memiliki peran penting dalam pelaksanaan dan perancangan program kerja mahasiswa di tingkat fakultas serta menjadi wadah utama bagi advokasi aspirasi dan gagasan mahasiswa.¹⁶

Namun, Pada praktiknya tidak semua anggota organisasi kemahasiswaan menunjukkan tingkat loyalitas yang optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengurus DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, masih ditemui beberapa permasalahan yang menunjukkan menurunnya loyalitas dari anggota, seperti ketidakhadiran tanpa memberikan informasi kepada koordinator divisi, rendahnya partisipasi sebagian anggota dalam kegiatan organisasi, serta kecenderungan beberapa anggota lebih aktif mengikuti kegiatan di luar organisasi. Padahal, mahasiswa di rentang usia 18–25 tahun telah memasuki tahap dewasa awal dan seharusnya memahami tanggung jawab yang telah diberikan.¹⁷

Di sisi lain, kerja sama antar anggota sudah terbentuk, namun belum berjalan optimal. Ketidakhadiran dalam mengikuti rapat dengan alasan pribadi, dan ada yang tidak memberikan keterangan kepada koordinator divisi ketika tidak hadir. Kondisi ini mengindikasikan bahwa

¹⁶ Tentang FUAD UIN SATU- DEMA FUAD, diakses dari Dema FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, <https://demafluaduinsatu.wordpress.com/about/>

¹⁷ Moh Rizki Djibrin, “Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo ANALISIS TUGAS PERKEMBANGAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO Wenny Hulukati,” *Bimbingan Dan Konseling* 2 (1), no. 3 (2018): 73–114.

iklim organisasi belum sepenuhnya mendukung keterlibatan dan komitmen anggota secara konsisten. Budaya Organisasi seperti nilai kedisiplinan belum terinternalisasi dengan baik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun budaya kebersamaan dan iklim kerja sama antara anggota sudah dijalankan, namun masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan, partisipasi, dan rasa tanggung jawab anggota. Ketidakhadiran tanpa alasan, keterlambatan yang berulang, serta kurangnya komunikasi ketika tidak dapat mengikuti kegiatan mencerminkan bahwa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya dihayati oleh seluruh anggota.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoretis dalam pengembangan studi kajian psikologi organisasi termasuk perilaku organisasi yang berhubungan dengan loyalitas pada organisasi kemahasiswaan yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan instansi. Kebaruan dari penelitian ini adalah konteks Lokasi di organisasi kemahasiswaan yang dimana berbeda dengan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pemilihan subjek dan lokasi penelitian di instansi dan mengarah ke pegawai atau karyawan. Sehingga, permasalahan di penelitian terdahulu lebih berorientasi pada produktivitas kerja, hubungan kerja formal. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada loyalitas dalam organisasi kemahasiswaan sehingga dinamika budaya dan iklim organisasi memiliki karakteristik berbeda dibandingkan instansi, tempat kerja.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, maka dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih terdapat anggota yang kurang memprioritaskan kegiatan organisasi yang ditunjukkan melalui minimnya keterlibatan dalam kegiatan organisasi.

- b. Sebagian anggota menunjukkan tingkat partisipasi yang minim, seperti tidak konsisten dalam menghadiri pertemuan maupun kurang optimal dalam pelaksanaan tugas.
- c. Nilai-nilai budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri anggota, terlihat dari belum konsistennya penerapan disiplin, tanggung jawab dan partisipasi aktif anggota dalam organisasi.
- d. Masih terdapat kendala komunikasi yang memengaruhi kenyamanan anggota dalam organisasi.

2. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas anggota tanpa melibatkan variabel lain di luar penelitian
- b. Subjek penelitian ini dibatasi pada Anggota DEMA FUAD periode 2025/2026.
- c. Loyalitas dalam penelitian ini dibatasi pada kesetiaan anggota terhadap organisasi, yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan organisasi serta komitmen.

C. Rumusan Masalah

- 1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
- 2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
- 3. Apakah Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Ketika diuji secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap loyalitas anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), terutama dalam menganalisis perilaku organisasi pada organisasi kemahasiswaan.
 - b. Temuan penelitian ini dapat memperkuat bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas, sehingga memperkaya literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi pengurus DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, hasil penelitian ini bisa menjadi saran dalam mengelola budaya organisasi dan mewujudkan iklim organisasi yang mendukung untuk meningkatkan loyalitas.
 - b. Bagi organisasi kemahasiswaan lain di lingkungan perguruan tinggi, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merancang strategi guna meningkatkan partisipasi dan loyalitas sehingga keberlangsungan kegiatan organisasi dapat dioptimalkan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup objek penelitian

Penelitian dilakukan pada organisasi kemahasiswaan, dengan objek khusus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (DEMA FUAD) UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

2. Ruang lingkup subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah anggota DEMA FUAD pada periode 2025/2026.

3. Ruang lingkup keilmuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), terutama kajian tentang perilaku organisasi.

G. Penegasan Variabel

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan di DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, yang menjadi acuan bagi anggota dalam berperilaku dan berinteraksi di dalam organisasi.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota terhadap suasana, hubungan interpersonal, serta keadaan lingkungan internal DEMA FUAD, yang dapat memengaruhi perilaku anggota dalam berpartisipasi.

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesediaan dan komitmen anggota untuk setia kepada organisasi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta mendukung pencapaian tujuan secara konsisten.

H. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam beberapa BAB dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN: Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, mengidentifikasi masalah hingga merumuskan masalah, memahami tujuan kegunaan penelitian, Ruang lingkup penelitian, serta penegasan variabel.
2. BAB II KAJIAN PUSTAKA: Menyajikan teori, Penelitian terdahulu, Membuat kerangka teori hingga merumuskan hipotesis penelitian.
3. BAB III METODE PENELITIAN: Menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, Lokasi penelitian, Variabel yang diukur, Populasi, Sampel dan Teknik sampling. Instrumen penelitian, Teknik Pengumpulan data, Analisis data, Tahapan penelitian.
4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN: Memaparkan hasil di lapangan berupa deskripsi data hingga pembuktian pengujian hipotesis.
5. BAB V PEMBAHASAN: Menyajikan penjelasan mengenai hasil penelitian dan membandingkan hasil penelitian serta penelitian terdahulu.
6. BAB VI PENUTUP: Memberikan kesimpulan berupa pernyataan singkat berdasarkan hasil penelitian untuk membuktikan kebenaran temuan dan memberikan saran yang ditujukan kepada subjek penelitian dalam bidang sejenis.