

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Himpunan Mahasiswa Statistika (Himasta) Universitas Airlangga adalah organisasi yang berasaskan kekeluargaan dan gotong royong yang dimiliki program studi S1 Statistika Unair. Himpunan ini bersifat ilmiah keprofesian dan berlandaskan Pancasila, UUD 1945, serta Tri Dharma Perguruan Tinggi. Himasta Unair berfungsi sebagai wadah pemersatu, aspirasi, komunikasi, dan pengembangan mahasiswa program studi Statistika. Himasta dijalankan oleh pengurus dengan bantuan anggota. Pengurus Himasta Unair adalah orang yang dipilih melalui *open recruitment* dan tergabung dalam suatu kabinet selama satu tahun kepengurusan, sedangkan anggota Himasta Unair adalah semua mahasiswa aktif prodi Statistika Unair. Salah satu wadah pemersatu nya adalah melalui program kerja yang diadakan oleh Himasta. Tentunya program kerja yang bagus harus diiringi dengan kinerja pengurus yang bagus juga.

Untuk meningkatkan kinerja anggota himasta unair yang akan membawa kemajuan bagi organisasi dan dapat berkembang lebih baik lagi dalam menciptakan program kerja unggulan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Setiap manajemen organisasi memiliki tantangan dalam meningkatkan kinerja pengurus karena keberhasilan organisasi itu sendiri tidak bisa lepas dari performa anggota dan pengurus dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pengurus dalam organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam menggambarkan keefektifan organisasi. Kinerja tersebut dapat diukur dari berapa banyak target yang dicapai, berapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan anggota dalam menyelesaikan program kerja dalam suatu organisasi. Kinerja adalah anggota yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan (Priansa dkk, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus suatu organisasi adalah komitmen kerja. Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Panggabean, 2002). Pengurus yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Komitmen mempengaruhi kinerja melalui bagaimana organisasi meningkatkan taraf keberhasilan suatu program kerja, dan meyakinkan perasaan pengurus bahwa organisasi yang dipilihnya merupakan pilihan terbaik.

Komitmen organisasional dapat ditinjau berdasarkan karakteristik individual setiap anggota. Penelitian Fink dalam Sutanto dkk (2015) menunjukkan bahwa komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Ketika ketiga komitmen itu mempunyai nilai yang tinggi, kinerja suatu organisasi juga akan tinggi.

Brown (1998) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi yang lain. Tata nilai dalam budaya organisasi dapat berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Gultom (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Budaya yang terdapat di Himasta Universitas Airlangga sendiri terpisahkan menjadi dua kategori, ada budaya yang memang tertulis di AD/ART yang semua tersusun secara terstruktur lewat musyawarah besar seperti, susunan kepengurusan Himasta, pemilihan ketua umum, penentuan berapa angkatan aktif untuk menjadi pengurus Himasta, hingga pembuatan logo Himasta. Adapun budaya tidak tertulis, tetapi sudah dianut turun temurun dari kakak tingkat pendahulu seperti halnya, merayakan ulang tahun Himasta, pemilihan ketua program kerja, agenda rutin yang

harus dilaksanakan setiap tahun, dan program kerja turun temurun yang memang disarankan harus selalu ada setiap tahunnya.

Handoko (1996) dalam Widodo (2006) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Apabila pandangan anggota terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila pandangan anggota terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka cenderung akan tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Lima tahun terakhir ini, Prodi Statistika mengalami kenaikan sumber daya mahasiswa nya dan terisi oleh mahasiswa yang lebih berkualitas, hal itu dibuktikan dengan terpilainya Statistika Universitas Airlangga menjadi Prodi Saintek dengan keketatan paling tinggi menurut website FST Universitas Airlangga tahun 2021. Data dari PPMB Unair tahun 2021 menyebutkan bahwa secara umum Prodi S1-Statistika menjadi pilihan favorit bagi mahasiswa baru berdasarkan 3 jalur masuk, yaitu SNMPTN, SBMPTN, dan Mandiri. Keketatan ditampilkan dalam bentuk persentase dari  $(\text{jumlah yang diterima} / \text{jumlah peminat}) \times 100\%$ . Semakin rendah persentase keketatan menunjukkan semakin ketat persaingan untuk masuk jurusan tersebut. Pada jalur SNMPTN di Universitas Airlangga tahun 2021, Prodi Statistika berada pada urutan ke-7 dengan keketatan sebesar 5,00 %. Pada jalur SBMPTN di Universitas Airlangga tahun 2021, Prodi Statistika berada pada urutan ke-3 dengan keketatan sebesar 3,26 %. Pada jalur Mandiri di Universitas Airlangga tahun 2021, Prodi Statistika berada pada urutan ke-4 dengan keketatan sebesar 6,50 %. (Statistika Unair, 2021). Sejalan dengan fakta tersebut, maka Himasta Unair juga akan diisi oleh mahasiswa berkualitas yang mempunyai daya saing tinggi. Akan tetapi, hal ini tidak akan berdampak apapun jika Himasta Unair tidak bisa merangkul sumber daya mahasiswa yang tersedia untuk berperan aktif dalam Himasta Unair.

Pada dua tahun terakhir ini, Himasta Unair mengalami penurunan kinerja dan berdampak mengurangi minat anggota Himasta untuk bergabung pada kegiatan yang diadakan. Setelah dilakukan evaluasi tahunan, diketahui ada beberapa faktor yang menyebabkan itu terjadi seperti, sulitnya komunikasi, ada beberapa program kerja yang dirasa kurang sesuai dengan kebutuhan anggota Himasta, serta adanya intervensi dari pihak luar. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Himasta Unair agar kedepannya dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki program kerja untuk tahun selanjutnya, dan dapat memperoleh variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Himasta Unair.

Penelitian yang berkaitan dengan analisis kinerja organisasi dilakukan oleh Wowor & Arviani (2021) yang meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota (survei badan eksekutif mahasiswa program studi ilmu komunikasi Universitas Negeri Jakarta menggunakan statistika deskriptif dan regresi linier berganda, diperoleh informasi bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian Damayanti dkk (2018) tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya melalui metode SEM-PLS menyimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Farid dkk (2019) mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Makassar dengan metode SEM-PLS menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

SEM (*Structural Equation Modeling*) merupakan teknik statistik yang mempunyai fungsi hampir sama dengan regresi berganda. Namun, SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan pemodelan interaksi, variabel-variabel bebas yang berkorelasi, dan kesalahan pengukuran. Selain itu, metode SEM juga mampu mengatasi kelemahan dari metode regresi berganda karena SEM mempertimbangkan beberapa variabel bebas laten (*multiple*

*latent independents*) dimana masing-masing diukur dengan beberapa indikator dan satu atau dua variabel terikat laten yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator (Byrne, 2001).

Metode SEM (*Structural Equation Modeling*) memiliki 2 jenis yaitu SEM berbasis varian dan SEM berbasis kovarian. SEM berbasis varian hadir untuk mengatasi keterbatasan dari SEM berbasis kovarian (Haryono, 2017). Pada tahun 1950-an, SEM sudah mulai dikemukakan oleh para ahli statistik yang mencari metode untuk membuat model yang dapat menjelaskan hubungan di antara variabel-variabel. Perbedaan utama antara CB-SEM dan PLS adalah CB-SEM model yang dianalisis harus dikembangkan berdasarkan pada teori yang kuat dan bertujuan untuk mengkonfirmasi model dengan data yang diperoleh, sedangkan PLS lebih bertujuan untuk memprediksi sehingga dukungan teori yang kuat tidak begitu menjadi hal penting. Kelebihan PLS dibandingkan dengan CB-SEM adalah PLS memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi yang menghubungkan antara data dan teori, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Selain itu, PLS merupakan metode yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu dan dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil. Metode *Partial Least Square* dapat mengukur hubungan secara langsung antar variabel-variabel laten yang diukur melalui indikator-indikator pertanyaan (Ghozali, 2014). Sehingga dapat dikatakan PLS lebih unggul dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja organisasi Himasta Unair dengan menggunakan metode SEM-PLS.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana mendeskripsikan pendapat responden terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi Himasta Unair?
2. Bagaimana pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square*

terhadap pemodelan kinerja organisasi Himasta Unair?

3. Bagaimana menganalisis dan menginterpretasi model pengukuran dan struktural mengenai kinerja organisasi Himasta Unair?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan pendapat responden berdasarkan jawaban yang dipilih terkait faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja organisasi Himasta Unair.
2. Memodelkan kinerja organisasi Himasta Unair berdasarkan metode *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *Partial Least Square*.
3. Menganalisis dan menginterpretasi model pengukuran dan struktural mengenai kinerja organisasi Himasta Unair.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis :

Sebagai sarana menambah ilmu dan wawasan penulis serta mampu mengukur penulis atau pengetahuan yang telah dimiliki sekarang terutama dalam metode *SEM-PLS*, menerapkan ilmu statistika dalam dunia praktek sesungguhnya, dan penelitian metode SEM- PLS dapat digunakan sebagai salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin mengembangkan topik lebih lanjut.

2. Bagi Pihak Himasta Unair :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengurus Himasta untuk dijadikan evaluasi kepengurusan, lalu dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki program kerja untuk tahun selanjutnya, dan dapat memperoleh variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja HImasta Unair.

### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan memiliki batasan yaitu responden yang diteliti merupakan mahasiswa aktif tahun ajaran 2021/2022 anggota Himasta Unair yang minimal pernah mengikuti program kerja Himasta Unair sebanyak dua kali.