

## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MINAT ORGANISASI PADA MAHASISWA DITINJAU DARI KEIKUTSERTAAN BERORGANISASI

<sup>1</sup>**Elena Putri Azzahra, <sup>2</sup>Mustaqim Setyo Ariyanto, <sup>3</sup>Agus Salim**

<sup>1-3</sup> Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta

e-mail: [azzahraelena6@gmail.com](mailto:azzahraelena6@gmail.com), [mustaqim.sa@unisayogya.ac.id](mailto:mustaqim.sa@unisayogya.ac.id), [agussalim@unisayogya.ac.id](mailto:agussalim@unisayogya.ac.id)

Diterima: 17/12/2025; Direvisi: 03/2/2026; Diterbitkan: 15/2/2026

### ABSTRAK

Fenomena penurunan partisipasi mahasiswa dalam kegiatan organisasi menjadi latar belakang penelitian ini, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dan minat berorganisasi dengan meninjau aspek keikutsertaan mahasiswa. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui desain uji beda korelasional dan komparatif yang melibatkan 100 mahasiswa berusia 18-25 tahun sebagai responden melalui teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala likert dan dianalisis menggunakan uji Anacova, Korelasi *Product Moment*, *Independent Sample t-Test*, serta *Mann-Whitney*. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat organisasi ( $F=28,669$ ;  $p=0,000$ ) dengan korelasi positif sebesar 0,398. Lebih lanjut, faktor keikutsertaan terbukti memperkuat hubungan tersebut ( $F=63,334$ ;  $p=0,000$ ). Temuan komparatif memperlihatkan adanya perbedaan signifikan pada tingkat minat organisasi antara mahasiswa yang aktif (Mean=84,34) dan yang tidak aktif (Mean=72,68), namun menariknya tidak ditemukan perbedaan persepsi mengenai budaya organisasi di antara kedua kelompok tersebut ( $p=0,552$ ). Disimpulkan bahwa meskipun persepsi budaya organisasi dirasakan secara merata, pengalaman keterlibatan langsung menjadi determinan utama tingginya minat, sehingga strategi perguruan tinggi perlu difokuskan pada penguatan budaya positif yang inklusif untuk memacu partisipasi aktif mahasiswa.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Minat Organisasi, Keikutsertaan Berorganisasi*

### ABSTRACT

The phenomenon of declining student participation in organizational activities is the background of this study, which aims to examine the relationship between organizational culture and organizational interest by reviewing aspects of student participation. This study applies a quantitative approach through a correlational and comparative test design involving 100 students aged 18-25 years as respondents through an accidental sampling technique. Data were collected using a Likert scale and analyzed using the Anacova test, Product Moment Correlation, Independent Sample t-Test, and Mann-Whitney. The results of the statistical analysis show that organizational culture has a significant influence on organizational interest ( $F = 28.669$ ;  $p = 0.000$ ) with a positive correlation of 0.398. Furthermore, the participation factor is proven to strengthen the relationship ( $F = 63.334$ ;  $p = 0.000$ ). Comparative findings show a significant difference in the level of organizational interest between active students (Mean = 84.34) and inactive students (Mean = 72.68), but interestingly there was no difference in perceptions of organizational culture between the two groups ( $p = 0.552$ ). It was concluded that although perceptions of organizational culture were felt evenly, the experience of direct involvement was the main determinant of high interest, so that higher education strategies need

to be focused on strengthening a positive, inclusive culture to encourage active student participation.

**Keywords:** *Organization Culture, Organizational Interest, Organizational Participation*

## PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan sebuah ekosistem dinamis yang dirancang untuk memengaruhi pertumbuhan serta perkembangan individu secara menyeluruh, tidak hanya sebatas transfer pengetahuan semata (Arifin et al., 2025; Santana et al., 2025). Istilah ini berakar dari konsep mendidik, yang mengacu pada proses pemeliharaan dan pemberian pelatihan intensif melalui pengajaran serta bimbingan guna mengembangkan moralitas luhur dan kecerdasan intelektual yang tajam. Dalam lanskap pendidikan tinggi yang lebih kompleks, mahasiswa menempati posisi sentral sebagai agen perubahan yang memiliki potensi besar dalam pengembangan aspek akademik maupun non-akademik. Salah satu manifestasi nyata dari aktualisasi diri mahasiswa di luar rutinitas perkuliahan formal adalah melalui keterlibatan aktif dalam berbagai organisasi kemahasiswaan (Rosyidah et al., 2023; Salmany, 2023; Syaiful, 2023). Organisasi ini tidak sekadar menjadi pelengkap, melainkan berfungsi sebagai laboratorium sosial bagi mahasiswa untuk mengasah ketajaman pola pikir, membangun perilaku profesional dalam sebuah sistem, serta memperluas jejaring relasi sosial. Di lingkungan kampus seperti Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, keberadaan entitas seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) maupun Himpunan Mahasiswa Jurusan menjadi wadah strategis yang sangat vital untuk menampung aspirasi dan mengembangkan potensi *soft skills* mahasiswa yang tidak didapatkan di dalam kelas.

Secara ideal, organisasi kemahasiswaan dirancang untuk menjadi ruang yang inklusif dan produktif bagi pengembangan karakter, namun realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara harapan dan kenyataan. Meskipun banyak wadah organisasi yang tersedia, pelaksanaan kegiatan sering kali terhambat oleh berbagai kendala internal yang cukup pelik, seperti komunikasi yang tidak efektif antaranggota, friksi atau perbedaan pendapat yang berujung konflik, hingga masalah yang paling krusial yaitu penurunan drastis minat mahasiswa untuk berorganisasi. Fenomena ini terlihat jelas dari data partisipasi yang menunjukkan angka yang memprihatinkan, di mana dari ribuan mahasiswa aktif, hanya segelintir kecil yang bersedia mendedikasikan waktunya untuk terlibat secara aktif dalam kepengurusan organisasi (Fridayani, 2022; Sari & Syofyan, 2021). Kondisi ini diperparah dengan tren penurunan jumlah kader yang terus terjadi setiap tahunnya. Rendahnya partisipasi ini menjadi sinyal adanya masalah serius dalam regenerasi kepemimpinan dan keberlanjutan roda organisasi, yang jika dibiarkan akan mengancam eksistensi kegiatan kemahasiswaan itu sendiri sebagai pilar penting dalam kehidupan kampus yang demokratis dan dinamis (Fridayani, 2022; Prayoga et al., 2023; Putra & Mustika, 2025).

Minat berorganisasi sejatinya merupakan dorongan internal atau ketertarikan psikologis yang dimiliki seseorang terhadap aktivitas dalam sebuah kelompok terstruktur. Namun, berdasarkan penelusuran di lapangan melalui wawancara mendalam dengan mahasiswa di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, ditemukan bahwa rendahnya minat ini dipicu oleh akumulasi berbagai faktor kompleks. Mahasiswa sering kali menghadapi dilema dalam manajemen waktu, merasa kesulitan membagi prioritas antara tuntutan tugas perkuliahan yang padat dengan tanggung jawab organisasi. Selain itu, muncul persepsi negatif bahwa kegiatan organisasi cenderung monoton, membosankan, dan tidak memberikan dampak langsung yang signifikan. Pandangan lain yang cukup mengganggu adalah adanya anggapan mengenai budaya organisasi yang tidak sehat atau *toxic*, yang justru membuat mahasiswa enggan untuk

bergabung. Bagi mereka yang sudah terlibat pun, dinamika emosional dan konflik interpersonal sering kali menurunkan efektivitas kerja sama tim. Hal ini menegaskan bahwa minat organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal kepribadian dan faktor eksternal seperti dukungan lingkungan sosial, teman sebaya, dan komunitas (Ginting et al., 2021; Mudhar et al., 2023).

Dalam konteks dinamika partisipasi tersebut, budaya organisasi memegang peranan yang sangat determinan dalam membentuk persepsi dan keputusan mahasiswa untuk bergabung atau bertahan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang disepakati serta dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku. Sebuah budaya organisasi yang positif dan konstruktif mampu menciptakan rasa kepemilikan atau *sense of belonging* yang kuat, memperkokoh komitmen antaranggota, serta mendorong solidaritas tinggi untuk mencapai visi bersama. Sebaliknya, budaya yang lemah atau negatif akan menjadi faktor demotivasi utama yang menggerus semangat anggota. Oleh karena itu, fenomena keikutsertaan mahasiswa dalam berorganisasi sangat erat kaitannya dengan bagaimana budaya tersebut dibangun dan dirasakan oleh anggotanya. Perbedaan tingkat partisipasi di kalangan mahasiswa antara mereka yang sangat aktif dan mereka yang apatis sering kali berakar pada bagaimana mereka memaknai budaya yang ada di lingkungan organisasi kampus tersebut, apakah mendukung pertumbuhan diri mereka atau justru menghambatnya (Nasution et al., 2022; Saryono et al., 2022).

Meskipun isu mengenai budaya dan kinerja organisasi telah banyak dibahas dalam berbagai literatur akademik, masih terdapat celah penelitian atau *research gap* yang perlu diisi, terutama yang menyoroti spesifik hubungan antara budaya organisasi dengan minat berorganisasi yang ditinjau dari aspek status keikutsertaan. Kebanyakan studi terdahulu lebih fokus pada pengaruh budaya terhadap motivasi kerja atau kinerja karyawan, namun belum banyak yang mengintegrasikan variabel keikutsertaan mahasiswa sebagai faktor pembeda yang krusial. Oleh karena itu, penelitian ini hadir dengan nilai kebaruan atau *novelty* ilmiah yang berupaya menelaah secara komprehensif hubungan antara budaya organisasi sebagai variabel independen dan minat organisasi sebagai variabel dependen, dengan meninjau aspek keikutsertaan berorganisasi sebagai variabel peninjau pada mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan utamanya adalah untuk membedah anatomi permasalahan penurunan minat ini secara mendalam, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis bagi institusi pendidikan dalam merancang intervensi yang tepat guna meningkatkan kembali partisipasi mahasiswa dalam kegiatan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian korelasional dan komparatif untuk mengukur hubungan serta perbedaan antarvariabel. Fokus utama studi adalah menguji pengaruh budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap minat berorganisasi sebagai variabel dependen, dengan keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi sebagai variabel peninjau atau moderasi. Populasi target mencakup mahasiswa aktif berusia 18 hingga 25 tahun yang terdaftar di berbagai perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik *non-probability sampling* jenis *accidental sampling*, di mana partisipan dipilih berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses saat penelitian berlangsung. Total responden yang terlibat berjumlah 100 mahasiswa, yang terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu mereka yang aktif mengikuti organisasi dan mereka yang tidak terlibat sama sekali. Pengelompokan ini bertujuan

untuk membandingkan perbedaan persepsi dan minat organisasi di antara kedua kategori partisipan tersebut.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala psikologi yang dikembangkan dengan model skala *Likert* empat poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, untuk menghindari kecenderungan jawaban netral. Variabel minat organisasi diukur menggunakan 26 item pernyataan yang mencakup lima dimensi psikologis, sedangkan variabel budaya organisasi diukur melalui 13 item pernyataan yang merefleksikan nilai-nilai dan norma institusional. Sebelum digunakan, seluruh instrumen telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas yang ketat untuk memastikan konsistensi dan akurasi alat ukur. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui serangkaian uji prasyarat statistik, meliputi uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat distribusi data, uji linearitas untuk memastikan hubungan garis lurus antarvariabel, serta uji homogenitas menggunakan *Levene's Test* untuk memverifikasi kesamaan varians antarkelompok data.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 21 menggunakan empat teknik uji utama yang saling melengkapi. Uji Analisis Kovarian (Anakova) digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan keikutsertaan terhadap minat organisasi secara simultan. Uji Korelasi *Product Moment* diterapkan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara budaya organisasi dan minat organisasi. Selanjutnya, uji komparatif *Independent Sample t-Test* dilakukan untuk mengetahui signifikansi perbedaan rata-rata minat organisasi antara kelompok mahasiswa aktif dan pasif. Terakhir, uji *Mann-Whitney U Test* digunakan sebagai alternatif non-parametrik untuk membandingkan persepsi budaya organisasi di antara kedua kelompok tersebut. Rangkaian analisis statistik ini dirancang untuk menjawab hipotesis penelitian secara komprehensif dan memberikan bukti empiris yang kuat mengenai determinan partisipasi organisasi mahasiswa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Kovarian**

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	28.669	.000	Signifikan
Keikutsertaan Berorganisasi	63.334	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel 1 yang didapatkan, bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat organisasi mahasiswa dengan nilai  $F = 28.669$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selain itu, variabel keikutsertaan berorganisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap minat organisasi, ditunjukkan oleh nilai  $F = 63.334$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Nilai signifikansi yang lebih kecil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan minat organisasi pada mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan berorganisasi

**Tabel 2. Uji Korelasi Product Moment**

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Minat Organisasi – Budaya Organisasi	.398	.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 hasil uji korelasi yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,398 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan minat organisasi pada mahasiswa. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat serta positif menjadi faktor penting yang dapat mendorong mahasiswa untuk aktif dalam kegiatan organisasi. Budaya organisasi memberikan sumbangsih efektif sebesar 37,45 terhadap minat organisasi pada mahasiswa.

**Tabel 3. Uji Independent Sample t-Test**

Variabel	Levene's Test Equality of Variance Sig.	t-test for Equality of Means Sig (p)	Mean Difference	Keterangan
Minat Organisasi	0,217	0,000	11,660	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal dan hasil uji homogenitas *Levene's Test* menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok memiliki varians yang sama (homogen). Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang ikut organisasi dan mahasiswa yang tidak ikut organisasi pada minat organisasi.

**Tabel 4. Kelompok Organisasi**

Kelompok	Mean
Mengikuti Organisasi	84,34
Tidak Mengikuti Organisasi	72,68

Berdasarkan tabel 4 dapat diliat dari nilai mean, mahasiswa yang ikut organisasi memiliki skor minat organisasi yang lebih tinggi (mean = 84,34) dibandingan dengan mahasiswa yang tidak ikut organisasi (mean = 72,68). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan minat organisasi antara mahasiswa yang mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi. Mahasiswa yang aktif dalam kegiatan organisasi cenderung memiliki ketertarikan yang lebih besar untuk terus berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keikutsertaan berorganisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan minat organisasi.

**Tabel 5. Uji Mann-Whitney**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi	.552	Tidak terdapat perbedaan

Berdasarkan tabel 5 hasil uji Mann-Whitney pada tabel di atas, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,552, yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan budaya organisasi antara mahasiswa yang ikut organisasi dan mahasiswa yang tidak ikut organisasi.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan penting yang diperoleh, antara lain: (a) terdapat hubungan budaya organisasi dengan minat organisasi pada mahasiswa ditinjau

dari keikutsertaan berorganisasi; (b) terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan minat organisasi pada mahasiswa Daerah Istimewa Yogyakarta; (c) tidak terdapat perbedaan budaya organisasi antara mahasiswa yang mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi; (d) terdapat perbedaan minat organisasi antara mahasiswa yang mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor budaya organisasi bukanlah variabel pembeda utama antara kelompok mahasiswa yang aktif maupun non-aktif dalam organisasi, melainkan minat organisasi yang menjadi pembeda signifikan di antara keduanya (Sutarsih et al., 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan minat organisasi pada mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan berorganisasi ( $p = 0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis mayor diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi minat mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Saskhin dan Rosenbach (Ariyanto dkk, 2019), budaya organisasi merupakan nilai serta kepercayaan yang dimiliki bersama oleh anggota sebuah organisasi tertentu. Dalam konteks mahasiswa, nilai-nilai tersebut menciptakan lingkungan sosial yang mendukung keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi bukan sekadar simbol, melainkan fondasi operasional yang mampu mengarahkan perilaku individu (Lalu, 2026).

Selain itu, hasil penelitian menegaskan keikutsertaan berorganisasi memperkuat hubungan antara budaya organisasi dengan minat organisasi. Keterlibatan ini dapat membuat mahasiswa merasakan secara langsung nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama, kepemimpinan, dan komunikasi yang baik, sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan konsep minat organisasi menurut Crow and Crow, bahwa minat organisasi terbentuk melalui dorongan dari dalam diri, motif sosial, dan reaksi emosional (Fatkhurohmah et al., 2020; Suhartini, 2020; Tawil et al., 2022). Keterlibatan aktif dalam organisasi memungkinkan mahasiswa menginternalisasi nilai-nilai tersebut secara lebih mendalam, sehingga memperkuat motivasi intrinsik untuk berkontribusi dan mempertahankan keanggotaan mereka (Adityawan et al., 2026).

Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan budaya organisasi antara mahasiswa yang mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi ( $p = 0,552 < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis minor kedua ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan universitas telah menjadi bagian dari kehidupan kampus secara menyeluruh dan dapat dirasakan oleh seluruh mahasiswa, tidak hanya oleh mahasiswa yang aktif organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitria dkk, 2023), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi di tingkat universitas tidak hanya terbentuk pada organisasi formal, tetapi juga menyebar secara menyeluruh melalui kegiatan akademik dan non akademik. Perguruan tinggi berperan dalam menumbuhkan budaya kolaboratif yang mencerminkan nilai kerja sama, inovasi, rasa tanggung jawab seluruh civitas akademika. Temuan ini juga didukung oleh Purwaningsih (2024), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi di universitas bersifat inklusif dan dimiliki bersama oleh seluruh anggota akademik sebagai pedoman untuk mencapai tujuan institusi.

Selanjutnya, hasil uji korelasi menunjukkan terdapat perbedaan minat organisasi antara mahasiswa yang mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi ( $p = 0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis minor ketiga diterima. Mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki dorongan dalam diri yang kuat untuk mengembangkan diri, memperluas jaringan serta meningkatkan kemampuan interpersonal seperti yang dijelaskan pada Crow & Crow. Sejalan dengan Ningsih (Sari & Rafsanjani, 2020) yang menjelaskan bahwa minat

organisasi dapat tumbuh ketika lingkungan organisasi memberikan rasa nyaman, dukungan sosial dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Dukungan sosial yang baik dalam lingkungan organisasi mendorong mahasiswa untuk lebih berkomitmen dan aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan (Putri & Trisnawati, 2022; Redityani & Susilawati, 2021; Rosyidah et al., 2023; Susanti, 2025).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan minat organisasi pada mahasiswa dan keikutsertaan berorganisasi turut memperkuat pengaruh tersebut. Meskipun pemahaman budaya organisasi relatif merata di lingkungan kampus, tingkat keikutsertaan berorganisasi tetap menjadi faktor yang dalam tingginya minat organisasi pada mahasiswa. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi yang inklusif serta perluasan akses bagi mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menemukan korelasi signifikan antara keaktifan organisasi dan motivasi belajar, di mana semakin aktif siswa dalam organisasi, semakin tinggi pula motivasi belajar mereka (Susanti, 2025).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan minat organisasi pada mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan berorganisasi. Temuan ini dapat memberikan indikasi bahwa lingkungan organisasi yang positif serta pengalaman langsung dalam organisasi dapat menjadi faktor penting dalam membentuk ketertarikan mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi mahasiswa. Di sisi lain, tidak ditemukan tidak terdapat perbedaan budaya organisasi antara mahasiswa yang mengikuti organisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi, hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi telah dirasakan oleh seluruh mahasiswa. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi dan keikutsertaan berorganisasi dapat berkontribusi langsung pada peningkatan minat organisasi mahasiswa. Dalam konteks praktis, perguruan tinggi disarankan untuk mengembangkan program penguatan budaya organisasi yang lebih inklusif dan terstruktur. Selain itu, organisasi mahasiswa dapat menerapkan strategi pengembangan anggota seperti, pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi, dan program pengenalan organisasi yang lebih menarik. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan pengalaman berorganisasi mahasiswa dan mendukung terciptanya lingkungan kampus yang kolaboratif dan inspiratif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adityawan, N. H., Harahap, D. H., & Rizqia, A. G. (2026). Peran iklim organisasi terhadap moral kerja anggota kepolisian daerah X. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 361–370. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.8892>
- Arifin, M. F. S., Mukti, A., & Yulianti, E. R. (2025). Pembentukan kesadaran beragama peserta didik kelas XII B dengan menggunakan alat kontrol (Google Sites dan Scan it to Office) di SMA Negeri 87 Jakarta. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 1352–1361. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6644>
- Ariyanto, M. S., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap subjective well-being pada guru perempuan Sekolah Menengah Kejuruan Kota Yogyakarta. *Jurnal Fokus Makmur*, 2(2), 242–249. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/fokus/article/view/5834>

- Azzahra, L., & Irawan, D. (2023). Pentingnya mengenalkan Al-Qur'an sejak dini melalui pendidikan agama Islam. *PJPI: Pengertian Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 13–20. <https://pjpi.my.id/index.php/pjpi/article/view/3>
- Fatkhurohmah, F., Pratiwi, P. H., & Martiana, A. (2020). Manajemen organisasi dalam membangun loyalitas anggota organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah di DIY. *DIMENSI: Jurnal Kajian Sosiologi*, 7(2), 53–68. <https://doi.org/10.21831/dimensia.v7i2.32650>
- Fitria, N., Chairy, A., & Nahdiyah, A. C. F. (2023). Mengurai kompleksitas budaya organisasi dalam konteks manajemen pendidikan pada lembaga pendidikan tinggi. *JKSM: Jurnal Kepengawasan, Supervisi dan Managerial*, 1(4), 161–172. <https://jurnalcendekia.id/index.php/jksm/article/view/287>
- Fridayani, J. A. (2022). Pendampingan dalam pengelolaan organisasi mahasiswa. *SIPISSANGNGI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 109–114. <https://doi.org/10.35329/sipissangngi.v2i2.2922>
- Ginting, D. B. S., Ivanna, J., & Nababan, R. (2021). Perilaku kewargaan organisasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja profesi keguruan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.24114/jk.v18i1.21395>
- Lalu, E. B. (2026). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada KPRI Prima Karya Husada). *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 498–511. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.9197>
- Mudhar, M., Hasiana, I., Mufidah, E. F., & Badiah, L. I. (2023). Analisis minat karier berdasarkan teori karier Holland siswa Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Gresik. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 4(2), 18–31. <https://doi.org/10.19105/ec.v4i2.10218>
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh efikasi diri, keaktifan berorganisasi, lingkungan keluarga dan locus of control terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474–486. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa (Studi pada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022–2023). *Journal on Education*, 5(3), 9799–9807. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1861>
- Purwaningsih, D. (2024). Budaya organisasi sebagai mediator hubungan kepemimpinan dan kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 18–26. <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Koma/article/view/766>
- Putra, D., & Mustika, D. (2025). Determinan minat mengikuti MBKM FEB IIB Darmajaya: Peran motivasi sebagai moderasi. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 423–433. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4611>
- Putri, C. T., & Trisnawati, N. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap minat belajar statistika mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran UNESA di era Covid-19. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5486–5494. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3266>
- Redityani, N. L. P. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2021). Peran resiliensi dan dukungan sosial terhadap burnout pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

*Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 86–95.  
<https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i01.p09>

Rosyidah, A., Ramadhyanty, A. S., Saunan, Z., Falasifah, N., & Jamaluddin, A. (2023). Pengaruh aktivitas UKM UKOR terhadap minat dan bakat mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya. *Jurnal Porkes*, 6(1), 189–200.  
<https://doi.org/10.29408/porkes.v6i1.7506>

Salmany, M. R. (2023). Identifikasi kemampuan problem solving pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. *JOIES (Journal of Islamic Education Studies)*, 8(2), 255–264.  
<https://doi.org/10.15642/joies.2023.8.2.227-236>

Santana, S. A., Kusumah, T. I. P., & Purwati, P. (2025). Interaksi resiprokal otak dan perilaku pada perkembangan anak. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(2), 721–728.  
<https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i2.4851>

Sari, R., & Syofyan, R. (2021). Pengaruh pengalaman praktik kerja lapangan dan prestasi akademik yang dimoderasi oleh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Jurnal Ecogen*, 4(2), 198–213.  
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v4i2.11069>

Sari, Y. A., & Rafsanjani, M. A. (2020). Pengaruh pendapatan orang tua dan minat berorganisasi terhadap IPK mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi. *JUPE (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 8(3), 122–130.  
<https://doi.org/10.26740/jupe.v8n3.p122-130>

Saryono, S., Fazria, A. N., Andini, S., & Hasan, H. (2022). Hubungan antara pemahaman etika politik dan kesadaran hukum dengan budaya politik organisasi mahasiswa. *Jurnal Citizenship Virtues*, 2(1), 215–224. <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i1.1369>

Suhartini, T. (2020). Implementasi kepemimpinan otentik dan person-organisation fit serta hubungannya dengan kontrak psikologis dan komitmen organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132–149.  
[https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)

Susanti, A. (2025). Pengaruh keaktifan mengikuti kegiatan IPNU IPPNU terhadap motivasi belajar PAI. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 695–702. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.5084>

Sutarsih, W., Kusumaningsih, W., & Ginting, R. B. (2025). Pengaruh supervisi akademik, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap mutu sekolah di MTs. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 342–354. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4499>

Syaiful, A. (2023). Peran mahasiswa sebagai agen perubahan di masyarakat. *JIDER: Journal of Instructional and Development Researches*, 3(1), 29–36.  
<https://doi.org/10.53621/jider.v3i1.102>

Tawil, M. R., Amiruddin, A., Rongre, Y., Sudirman, S., & Malik, A. (2022). Shared vision-based teamwork cohesiveness: Catalyst for organizational commitment and organizational citizenship behavior (self-congruence theory perspective). *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 196–205.  
<https://doi.org/10.29210/020221306>