

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan organisasi kemahasiswaan tidak hanya berfungsi sebagai wadah pengembangan potensi mahasiswa, tetapi juga menjadi media pembentukan karakter, kepedulian sosial, serta kemampuan berorganisasi. Melalui berbagai kegiatan seperti bakti sosial, advokasi, pelayanan masyarakat, maupun aksi kemanusiaan, mahasiswa dapat memberikan kontribusi nyata bagi lingkungan kampus maupun masyarakat. Aktivitas tersebut sekaligus mencerminkan praktik *dakwah bil-hal*, yaitu penyampaian nilai-nilai Islam melalui tindakan yang memberikan kemaslahatan bagi masyarakat (Aziz, 2019).

Di antara berbagai organisasi kemahasiswaan di Indonesia, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan organisasi yang sejak awal dikenal memiliki tradisi kaderisasi sekaligus keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sosial kemasyarakatan. Sebagai organisasi kaderisasi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman dan keindonesiaan, HMI menempatkan pembinaan kader dan penguatan aksi sosial sebagai bagian dari misinya. Di lingkungan kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, aktivitas sosial mahasiswa semakin relevan mengingat dinamika keagamaan dan kemahasiswaan yang cukup tinggi. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi memegang peran yang sangat penting. Budaya organisasi

dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi acuan bagi anggotanya dalam bersikap maupun bertindak (Robbins & Judge, 2017). Budaya yang kuat diyakini dapat mendorong terciptanya motivasi internal pada anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial.

Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan, yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu (Luthans, 2011). Dalam organisasi mahasiswa, motivasi aktivis sangat memengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam aksi sosial. Aktivis yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif mengikuti kegiatan sosial, sementara mereka yang motivasinya rendah umumnya kurang responsif terhadap program-program organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami apakah budaya organisasi yang dibangun HMI mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kadernya.

Meskipun Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) memiliki struktur kaderisasi dan tradisi organisasi yang kuat yang berlandaskan nilai-nilai keislaman dan keindonesiaan, pemahaman tentang seberapa besar budaya organisasi tersebut memengaruhi motivasi aktivis dalam konteks aksi sosial masih belum banyak dikaji secara akademik. Secara organisasi, HMI tidak hanya berfokus pada pengembangan kepemimpinan akademik, tetapi juga aktif dalam berbagai program pengabdian masyarakat dan kegiatan sosial. Beberapa kegiatan sosial yang dijalankan oleh HMI di cabang-cabangnya

mencakup program bakti sosial, pengabdian kepada masyarakat, serta bantuan kepada masyarakat terdampak bencana, yang dijalankan sebagai bagian dari solidaritas dan tanggung jawab kemanusiaan kader HMI (HMI MPO, 2025). Aktivitas-aktivitas ini merupakan bentuk aktualisasi nilai dakwah bil-ḥāl, yakni dakwah yang diwujudkan melalui tindakan nyata untuk kesejahteraan masyarakat.

Hasil telaah terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai HMI lebih banyak menitikberatkan pada proses kaderisasi, peran organisasi mahasiswa dalam pembangunan sosial, maupun pengaruh aktivitas keagamaan terhadap perilaku mahasiswa. Sementara itu, penelitian yang mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan motivasi aktivis dalam melaksanakan aksi sosial pada tingkat komisariat masih relatif terbatas. Padahal, komisariat merupakan unit organisasi yang menjadi ruang utama bagi kader dalam mengimplementasikan nilai-nilai organisasi melalui berbagai aktivitas sosial. Padahal, pada level komisariat seperti HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung kegiatan sosial merupakan ruang praktik nyata budaya organisasi yang seharusnya berdampak pada motivasi kader untuk berpartisipasi aktif. Oleh karena itu, kajian tentang hubungan budaya organisasi dan motivasi aktivis HMI dalam aksi sosial penting dilakukan untuk mengisi celah akademik sekaligus memberikan pemahaman empiris mengenai dinamika motivasi kader dalam konteks kontribusi sosial-organisasi.

Ditinjau dari perspektif Manajemen Dakwah, penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan kajian pengelolaan organisasi dakwah. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi, sedangkan motivasi kader berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Adapun pelaksanaan aksi sosial menjadi bentuk implementasi dakwah *bil-hal* yang memerlukan proses pembinaan serta pengelolaan organisasi secara terarah (Fadillah, 2020). Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan fokus keilmuan Manajemen Dakwah dalam memahami bagaimana faktor-faktor manajerial memengaruhi efektivitas dakwah di lingkungan organisasi mahasiswa Islam.

Dari sisi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai budaya organisasi dan motivasi dalam organisasi kemahasiswaan Islam, khususnya pada bidang Manajemen Dakwah. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi HMI Komisariat Tarbiyah Cabang Kabupaten Bandung dalam memperkuat budaya organisasi sekaligus meningkatkan partisipasi kader pada kegiatan sosial. Keunikan penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi aktivis dalam melaksanakan aksi sosial pada tingkat komisariat, yang hingga kini masih relatif sedikit diteliti.

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini berangkat dari adanya kesenjangan antara budaya organisasi HMI yang secara ideal menekankan nilai-nilai keislaman, pengabdian, dan aksi sosial, dengan variasi tingkat motivasi aktivis dalam berpartisipasi pada kegiatan sosial di lingkungan kampus. Secara teoritis, budaya organisasi yang kuat seharusnya mampu mendorong konsistensi motivasi kader untuk terlibat aktif dalam aktivitas sosial. Namun, fenomena lapangan pada HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung menunjukkan bahwa tidak semua aktivis memiliki tingkat motivasi yang sama dalam mengikuti program-program sosial. Perbedaan tingkat partisipasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana budaya organisasi yang terbentuk di komisariat tersebut berpengaruh terhadap motivasi aktivis dalam melakukan aksi sosial.

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi yang terbentuk dalam HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Cabang Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana tingkat motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Cabang Kabupaten Bandung dalam melakukan aksi sosial?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Cabang Kabupaten Bandung dalam melakukan aksi sosial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan budaya organisasi yang terbentuk dalam HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung Cabang Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung Cabang Kabupaten Bandung dalam melakukan aksi sosial.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung Cabang Kabupaten Bandung dalam melakukan aksi sosial.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan di bidang Manajemen Dakwah, khususnya dalam kajian manajemen organisasi dakwah dan manajemen sumber daya manusia dakwah. Temuan penelitian dapat memperkaya pemahaman teoritis mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kader dalam konteks organisasi kemahasiswaan Islam. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi akademisi, peneliti, dan mahasiswa yang mengkaji dinamika budaya organisasi

dan partisipasi sosial pada organisasi dakwah kampus, termasuk pada tingkat komisariat seperti HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung – Cabang Kabupaten Bandung. Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperkuat nilai-nilai budaya organisasi, meningkatkan kualitas pembinaan kader, serta merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi aktivis agar lebih aktif berpartisipasi dalam aksi sosial.
- b. Bagi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai kontribusi organisasi kemahasiswaan Islam dalam kegiatan sosial kampus. Temuan tersebut dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengembangan program kemahasiswaan yang berorientasi pada pengabdian masyarakat dan dakwah bil-ḥāl.
- c. Bagi organisasi kemahasiswaan Islam lainnya. Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam membangun budaya organisasi yang lebih kuat serta dalam merancang strategi peningkatan motivasi kader agar lebih aktif dalam kegiatan sosial dan pengabdian.

E. Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi menggambarkan sekumpulan nilai, keyakinan, norma, tradisi, serta kebiasaan yang berkembang dan dipahami bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi acuan dalam berinteraksi, mengambil keputusan, menyelesaikan berbagai persoalan, serta menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi tumbuh melalui proses yang berlangsung secara berkelanjutan, dipengaruhi oleh pengalaman bersama, sejarah organisasi, dan internalisasi nilai yang dilakukan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, budaya organisasi berperan dalam membentuk identitas sekaligus mengarahkan perilaku anggota organisasi (Kamaruddin, Konadi, & Hidayati, 2022).

Pandangan lain dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan *"a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations."* Definisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna yang dipahami bersama oleh seluruh anggota sehingga menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan adanya sistem makna bersama tersebut, anggota organisasi memiliki pedoman yang sama dalam memahami tujuan, nilai, dan arah organisasi.

Robbins dalam Wibowo (2020:47) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama. Pertama, inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana anggota organisasi

didorong untuk berpikir kreatif serta berani menghadapi risiko dalam pekerjaannya. Kedua, perhatian terhadap detail, yang menunjukkan tingkat ketelitian anggota dalam melaksanakan tugas. Ketiga, orientasi hasil, yaitu penekanan organisasi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Keempat, orientasi pada manusia, yang tercermin dari perhatian organisasi terhadap dampak keputusan yang diambil bagi anggotanya. Kelima, orientasi tim, yaitu kecenderungan untuk mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Keenam, agresivitas, yang menggambarkan semangat serta ketegasan anggota dalam menjalankan tugas. Ketujuh, stabilitas, yaitu upaya organisasi untuk menjaga keberlangsungan serta konsistensi dalam menjalankan aktivitasnya.

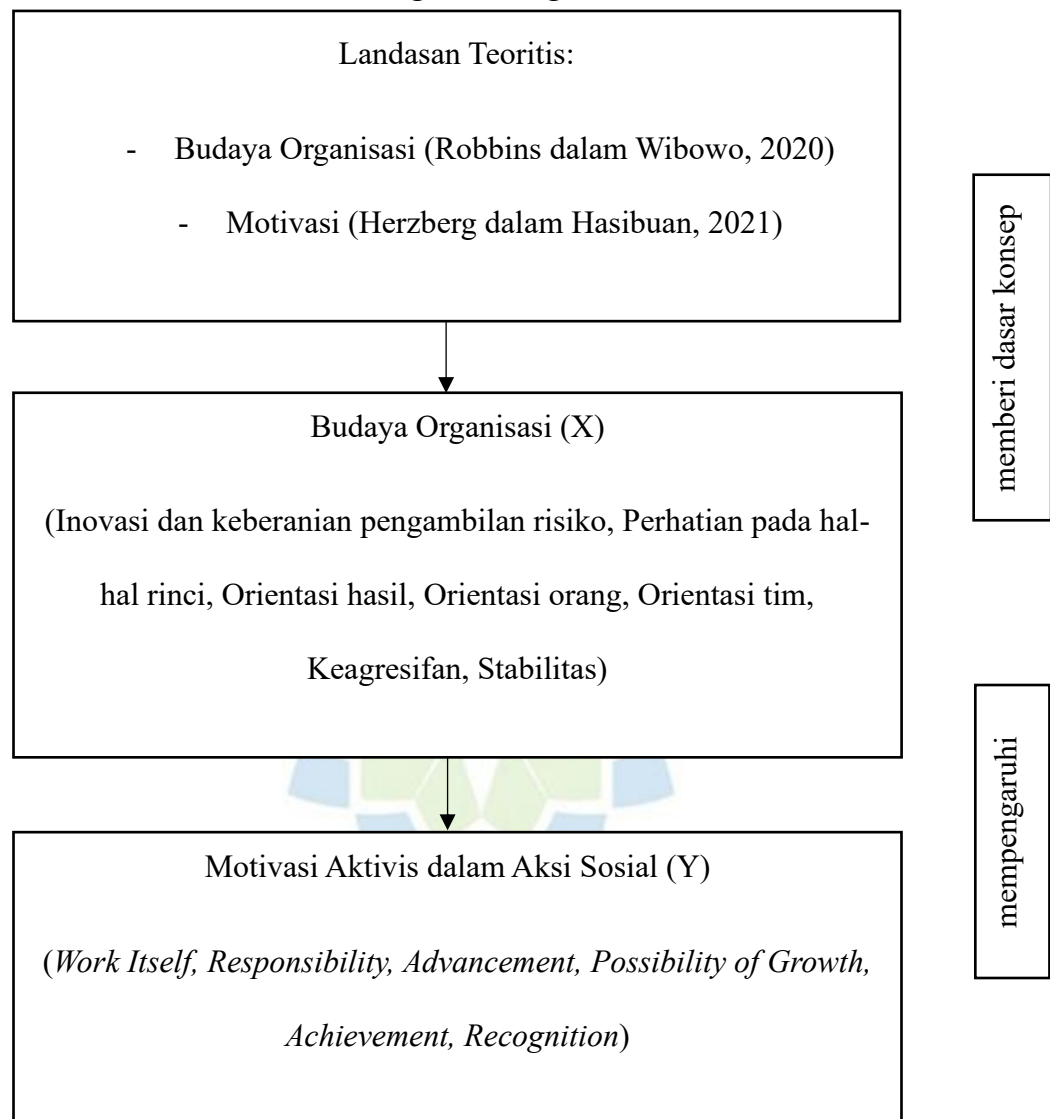
Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dirinya. Dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong untuk bekerja secara lebih terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2021:100), motivasi merupakan seperangkat karakteristik yang menjadi dasar bagi seseorang dalam mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai faktor yang menggerakkan sekaligus mengarahkan seseorang agar tetap fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasibuan (2021:143) menjelaskan bahwa motivasi merupakan usaha untuk memberikan dorongan kepada individu agar muncul keinginan bekerja secara efektif, efisien, dan selaras dengan tujuan organisasi. Melalui dorongan tersebut, individu diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Herzberg, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2021:157), menjelaskan bahwa motivasi kerja terutama dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor tersebut meliputi *work itself*, yaitu ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan; *responsibility*, yaitu kesediaan untuk memikul tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; *advancement*, yaitu kesempatan untuk memperoleh kemajuan dalam karier; *possibility of growth*, yaitu peluang mengembangkan kemampuan diri; *achievement*, yaitu dorongan untuk memperoleh prestasi; serta *recognition*, yaitu keinginan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi akan tumbuh apabila individu memperoleh kesempatan untuk berkembang, diberikan tanggung jawab yang jelas, mampu mencapai prestasi, serta mendapatkan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Kondisi tersebut akan mendorong individu untuk bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Pemikiran



Tabel 1. 1 Matriks Operasional Variabel X

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.	1. Inovasi dan keberanian pengambilan risiko	-Kader merasakan adanya dorongan dari organisasi untuk menciptakan ide baru dalam kegiatan sosial.	Likert
			-Kader memiliki keberanian dan inisiatif dalam melaksanakan kegiatan sosial tanpa ketergantungan penuh pada arahan pimpinan.	Likert
			-Kader merasakan bahwa organisasi bersikap terbuka terhadap gagasan atau ide baru yang diajukan anggota.	Likert
		2. Perhatian pada hal-hal rinci	-Kader menunjukkan ketelitian dalam mengerjakan tugas organisasi dan berupaya	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			meminimalkan kesalahan.	
			-Kader menjalankan tugas organisasi sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.	Likert
			-Kader berupaya menjaga kualitas hasil kegiatan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang optimal.	Likert
		3. Orientasi hasil	-Kader berupaya memastikan kegiatan organisasi mencapai target yang telah ditetapkan.	Likert
			-Kader memprioritaskan pencapaian hasil kegiatan dibandingkan sekadar menjalankan proses kegiatan.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			-Kader memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan program organisasi yang diikutinya.	Likert
		4. Orientasi orang	-Organisasi mempertimbangkan dampak keputusan terhadap anggota dalam setiap pengambilan keputusan.	Likert
			-Kader menunjukkan kepedulian terhadap kondisi dan perasaan sesama anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi.	Likert
			-Organisasi memberikan dukungan terhadap pengembangan kemampuan dan potensi anggota	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
		5. Orientasi tim	-Anggota organisasi menunjukkan kekompakan dalam menjalankan kegiatan sosial.	Likert
			-Kader berpartisipasi aktif dalam kerja tim di organisasi.	Likert
			-Koordinasi dan komunikasi antaranggota tim berjalan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.	Likert
		6. Keagresifan	-Anggota organisasi menunjukkan semangat tinggi dalam mencapai target program yang telah ditetapkan.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			-Anggota organisasi menunjukkan sikap cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas organisasi.	Likert
			-Kader terdorong untuk meningkatkan kualitas diri guna memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi.	Likert
		7. Stabilitas	-Organisasi menjalankan aturan dan nilai secara konsisten oleh seluruh anggota.	Likert
			-Organisasi memiliki arah dan tujuan yang jelas sebagai pedoman anggota dalam menjalankan aktivitas.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			-Kader merasakan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan perannya di organisasi.	Likert

Tabel 1. 2 Matriks Operasional Variabel Y

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Aktivis dalam Aksi Sosial (Y)	Menurut Hasibuan (2021: 143), motivasi, di sisi lain, adalah tindakan memberikan kekuatan pendorong yang menciptakan keinginan seseorang untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan semua usahanya untuk mendapatkan pemenuhan.	1. <i>Work Itself</i>	-Kader merasakan ketertarikan terhadap kegiatan aksi sosial yang dilaksanakan organisasi.	Likert
			-Kader merasakan kebanggaan saat terlibat dalam kegiatan aksi sosial organisasi.	Likert
			-Kader merasakan kepuasan pribadi setelah mengikuti kegiatan aksi sosial organisasi.	Likert
		2. <i>Responsibility</i>	-Kader memiliki rasa tanggung jawab untuk berperan aktif dalam	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			kegiatan aksi sosial organisasi.	
			-Kader berupaya menyelesaikan tugas dalam kegiatan aksi sosial secara maksimal.	Likert
			-Kader menunjukkan komitmen kehadiran dan partisipasi sesuai jadwal dalam kegiatan aksi sosial organisasi.	Likert
		3. <i>Advancement</i>	-Kader melihat kegiatan sosial sebagai peluang peningkatan peran.	Likert
			-Kader termotivasi karena adanya peluang kemajuan dalam organisasi.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			-Kader merasakan perkembangan posisi/tanggung jawab melalui aksi sosial.	Likert
		4. <i>Possibility of Growth</i>	-Kader mengikuti kegiatan aksi sosial sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan diri.	Likert
			-Kader memanfaatkan kegiatan aksi sosial untuk menambah pengalaman organisasi.	Likert
			-Kader merasakan peningkatan kualitas diri melalui keterlibatan dalam kegiatan aksi sosial.	Likert
		5. <i>Achievement</i>	-Kader berupaya memberikan hasil terbaik dalam setiap	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			kegiatan aksi sosial yang diikutinya.	
			-Kader memiliki dorongan untuk menunjukkan prestasi melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan aksi sosial.	Likert
			-Kader merasakan kepuasan atas keberhasilan pelaksanaan kegiatan aksi sosial dengan hasil yang baik.	Likert
		6. <i>Recognition</i>	-Kader merasakan peningkatan motivasi ketika memperoleh apresiasi dari organisasi atas keterlibatannya dalam kegiatan aksi sosial.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
			-Kader merasakan peningkatan semangat dalam mengikuti kegiatan aksi sosial ketika mendapatkan pengakuan dari sesama kader.	Likert
			-Kader merasakan dorongan untuk lebih aktif berpartisipasi setelah memperoleh penghargaan atas kontribusinya dalam kegiatan aksi sosial.	Likert

F. Hipotesis

Hipotesis Nol (H_0)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah dalam melakukan aksi sosial di lingkungan kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Hipotesis Alternatif (H_a)

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah dalam melakukan aksi sosial di lingkungan kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, yang berada dalam struktur HMI Cabang Kabupaten Bandung. Komisariat ini dipilih karena memiliki aktivitas organisasi yang cukup dinamis, khususnya dalam bidang kaderisasi dan kegiatan sosial yang melibatkan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Selain itu, HMI Komisariat Tarbiyah dikenal memiliki dokumentasi kegiatan yang baik, baik melalui laporan internal maupun media sosial, sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data terkait budaya organisasi dan tingkat partisipasi kader.

HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung merupakan salah satu komisariat yang aktif menjalankan program sosial berbasis pengabdian masyarakat, advokasi mahasiswa, dan kegiatan kemanusiaan. Dinamika kader yang beragam, serta variasi motivasi dalam mengikuti program sosial, menjadikan komisariat ini relevan sebagai lokasi penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi aktivis dalam aksi sosial.

Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada pertimbangan akademik bahwa UIN Sunan Gunung Djati Bandung merupakan kampus berbasis keislaman yang memiliki tradisi pengabdian masyarakat yang kuat. Aktivitas sosial mahasiswa, termasuk yang difasilitasi HMI Komisariat Tarbiyah, berkaitan erat dengan konsep dakwah *bil-hal* dan manajemen dakwah, sehingga menjadikan lokasi penelitian ini strategis untuk mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dan motivasi aktivis dalam pelaksanaan aksi sosial.

2. Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini berlandaskan pada paradigma positivisme, yaitu paradigma yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang objektif, terukur, dan dapat diamati secara empiris. Dalam positivisme, suatu fenomena dipahami melalui hubungan yang bersifat kausal (sebab–akibat) dan dapat dijelaskan menggunakan teori yang telah ada. Paradigma ini dipilih karena penelitian ini berupaya menguji secara ilmiah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi aktivis HMI dalam melaksanakan aksi sosial, sehingga memerlukan pengukuran objektif dan verifikasi data secara statistik.

Sejalan dengan paradigma tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan menggambarkan, menjelaskan, serta menguji hubungan antarvariabel

melalui data numerik yang diperoleh dari instrumen penelitian yang terstandarisasi. Pendekatan ini sesuai dengan karakter penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis dan analisis statistik inferensial.

Dalam konteks penelitian ini, paradigma positivisme dan pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti menguji secara objektif apakah budaya organisasi yang terbentuk di HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung berpengaruh signifikan terhadap motivasi aktivis dalam melaksanakan aksi sosial. Dengan demikian, penggunaan paradigma dan pendekatan ini memberikan dasar metodologis yang kuat untuk memperoleh temuan yang valid, reliabel, dan dapat digeneralisasikan secara ilmiah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai pendekatan utama. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berorientasi pada pengukuran hubungan kausal antara variabel budaya organisasi dan motivasi aktivis HMI secara kuantitatif. Melalui metode survei, data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator teoritis dari masing-masing variabel. Kuesioner diberikan kepada responden yang

merupakan anggota aktif HMI Komisariat Tarbiyah Cabang Kabupaten Bandung.

Penggunaan metode survei memungkinkan peneliti memperoleh data dalam jumlah besar secara lebih efisien serta memberikan gambaran empiris mengenai persepsi, sikap, dan tingkat motivasi aktivis dalam menjalankan aksi sosial di lingkungan kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Selain itu, metode survei mendukung penggunaan analisis statistik inferensial, seperti uji validitas, reliabilitas, korelasi, dan regresi, yang diperlukan dalam penelitian explanatory untuk menguji pengaruh dan hubungan antar variabel.

Pemilihan metode survei juga didasarkan pada pertimbangan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi aktivis dapat diukur dengan baik melalui skala Likert, sehingga menghasilkan data kuantitatif yang memungkinkan proses analisis secara objektif, terukur, dan dapat diuji kembali. Dengan demikian, metode ini merupakan pendekatan yang paling tepat untuk memperoleh temuan empiris yang valid, reliabel, dan relevan dengan fokus penelitian.

4. Jenis Data dan Sumber Data

1) Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang diperoleh melalui pengisian kuesioner berbasis skala Likert. Data

kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan motivasi aktivis HMI Komisariat Tarbiyah Cabang Kabupaten Bandung dalam melaksanakan aksi sosial di lingkungan kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Jenis data ini memungkinkan peneliti melakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk menggambarkan kondisi variabel secara empiris serta menguji hubungan kausal antarvariabel sesuai dengan karakteristik penelitian deskriptif.

2) Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yang merupakan aktivis dan kader aktif HMI Komisariat Tarbiyah Cabang Kabupaten Bandung. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner online. Responden dipilih karena mereka memiliki pengalaman langsung terkait dinamika budaya organisasi serta keterlibatan dalam aksi sosial, sehingga data yang diberikan relevan, akurat, dan mendukung tujuan penelitian.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Dokumen organisasi HMI seperti Anggaran Dasar (AD), Anggaran Rumah Tangga (ART), Pedoman Perkaderan, Pedoman Organisasi, serta laporan kegiatan.

- 2) Literatur ilmiah seperti buku, jurnal nasional, artikel ilmiah, dan penelitian terdahulu yang membahas budaya organisasi, motivasi, dan organisasi kemahasiswaan.
- 3) Sumber daring resmi, termasuk website atau media sosial HMI serta publikasi terkait aktivitas sosial mahasiswa di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

5. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang berada di lingkungan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya pada Komisariat Tarbiyah di bawah HMI Cabang Kabupaten Bandung. Berdasarkan informasi internal organisasi dan perkiraan rata-rata jumlah kader aktif setiap tahun, anggota aktif pada komisariat tersebut diperkirakan berada pada kisaran 800 orang.

Untuk kepentingan penelitian ini, populasi ditetapkan sebanyak 800 orang sebagai angka yang paling mendekati kondisi aktual. Populasi ini dipilih karena kader di Komisariat Tarbiyah merupakan kelompok yang secara langsung mengalami, mempraktikkan, dan merespons budaya organisasi HMI serta terlibat dalam aktivitas sosial, sehingga sangat relevan dengan variabel budaya organisasi dan motivasi aktivis yang dikaji dalam penelitian ini.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono, sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, pemilihan sampel harus dilakukan secara tepat agar dapat merepresentasikan populasi secara akurat.

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh aktivis HMI Komisariat Tarbiyah Cabang Kabupaten Bandung yang aktif dalam kegiatan organisasi, khususnya dalam pelaksanaan aksi sosial. Oleh karena itu, sampel yang diambil diharapkan mampu merepresentasikan karakteristik aktivis dalam hal persepsi terhadap budaya organisasi serta tingkat motivasi dalam mengikuti kegiatan aksi sosial.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi diketahui secara pasti dan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan tertentu sehingga sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi secara proporsional (Santoso, 2015).

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dengan populasi (N) = 800 dan tingkat kesalahan (e) = 10

$$(0,10), \text{ maka: } n = \frac{800}{1+800(0,10)^2} = \frac{800}{1+800(0,01)} = \frac{800}{1+8} = \frac{800}{9} = 88,9$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel sebesar 88,9 kemudian dibulatkan menjadi 90 responden. Pembulatan ini dilakukan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian serta mengantisipasi kemungkinan adanya data yang tidak valid atau tidak lengkap. Jumlah tersebut dinilai telah memadai untuk mewakili populasi serta memenuhi kebutuhan analisis statistik dalam penelitian deskriptif kuantitatif, khususnya dalam mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi aktivis dalam aksi sosial.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, seluruh aktivis HMI Komisariat Tarbiyah memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi yang objektif dan tidak bias.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online yang disalurkan melalui media informasi resmi organisasi, sehingga memudahkan jangkauan responden yang merupakan aktivis HMI Komisariat Tarbiyah.

6. Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan survei kuantitatif dengan instrumen utama berupa kuesioner terstruktur. Kuesioner disebarikan secara daring (online) kepada responden yang merupakan anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Gunung Djati Bandung -Cabang Kabupaten Bandung.

Alasan memilih kuesioner:

- a) Memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden secara efisien.
- b) Mempermudah analisis statistik karena data dalam bentuk numerik.
- c) Mengurangi bias interviewer karena responden mengisi sendiri.
- d) Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 4-poin (1 = Sangat Tidak Setuju, ..., 5= Sangat Setuju), sesuai dengan indikator variabel yang telah ditetapkan dalam matriks operasional variabel.

2) Prosedur Distribusi Instrumen

- a) Formulir kuesioner online dibuat (misalnya menggunakan Google Form atau layanan survei sejenis).

- b) Link kuesioner dibagikan melalui jalur resmi HMI Komisariat Tarbiyah serta grup komunikasi anggota (misalnya WhatsApp/Instagram).
 - c) Diberikan penjelasan tujuan penelitian, jaminan anonimity, dan instruksi pengisian yang jelas.
 - d) Waktu pengisian ditentukan (misalnya dua minggu) untuk memudahkan responden dan maksimalisasi respons.
 - e) Setelah batas waktu, data dikumpulkan secara otomatis ke spreadsheet dan siap diolah.
- 3) Pendukung Data Sekunder

Selain data primer dari kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai pelengkap, yaitu: dokumen internal HMI (misalnya AD/ART, pedoman organisasi), arsip kegiatan, laporan kegiatan sosial sebelumnya, serta literatur ilmiah terkait budaya organisasi dan motivasi kerja. Data sekunder digunakan untuk memperkaya analisis, memberikan konteks, dan membantu interpretasi hasil survei.

7. Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang

seharusnya diukur. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya sesuai dengan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono, uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian sehingga hasilnya dapat dipercaya (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), yaitu dengan menguji hubungan antara skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Teknik yang digunakan adalah korelasi Product Moment Pearson.

Adapun rumus Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Kriteria pengujian:

- a) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 $\rightarrow$ item valid
- b) Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel} \rightarrow$ item tidak valid dan dapat dipertimbangkan untuk dihapus

Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah $n = 90$, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar $\pm 0,207$. Oleh karena itu, setiap item pernyataan yang memiliki nilai korelasi di atas angka tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji validitas ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang mengukur variabel budaya organisasi dan motivasi aktivis dalam aksi sosial pada HMI Komisariat Tarbiyah. Dengan demikian, instrumen yang digunakan diharapkan benar-benar mampu merepresentasikan persepsi responden terkait budaya organisasi serta tingkat motivasi mereka dalam kegiatan aksi sosial.

Selain itu, validitas instrumen juga diperkuat melalui validitas teoritis (*theoretical validity*), yaitu penyusunan indikator berdasarkan landasan teori yang relevan, seperti teori budaya organisasi dari Robbins (2017), teori motivasi dari Hasibuan (2021) dan Herzberg, serta konsep aksi sosial yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan agar setiap item pernyataan memiliki dasar teoritis yang kuat dan sesuai dengan variabel yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur variabel yang sama dalam kondisi yang relatif serupa. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya dan menghasilkan data yang stabil. Menurut Sugiyono, reliabilitas merupakan derajat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yaitu untuk mengukur konsistensi internal dari item-item pernyataan dalam suatu variabel.

Adapun rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item pernyataan

σ_b^2 = varians masing-masing item

σ_t^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel
- b) Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang mengukur variabel budaya organisasi dan motivasi aktivis dalam aksi sosial pada HMI Komisariat Tarbiyah. Dengan demikian, instrumen yang digunakan diharapkan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur persepsi responden terkait budaya organisasi serta motivasi mereka dalam mengikuti kegiatan aksi sosial.

3) Prosedur Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Mengumpulkan data dari responden (minimal 90 orang sesuai sampel).
2. Menginput data ke aplikasi SPSS.
3. Melakukan Corrected Item–Total Correlation untuk validitas.
4. Membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel.
5. Melakukan uji Cronbach’s Alpha untuk reliabilitas.
6. Menyimpulkan apakah instrumen layak digunakan.

8. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini disusun untuk mengolah data kuantitatif dari kuesioner sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, seperti:

- a) Mean (rata–rata)
- b) Minimum dan maksimum
- c) Standar deviasi
- d) Distribusi frekuensi responden untuk setiap indikator variabel

Statistik deskriptif berfungsi untuk mengetahui gambaran umum mengenai budaya organisasi (variabel X) dan motivasi aktivis dalam aksi sosial (variabel Y) berdasarkan jawaban responden.

Output yang digunakan:

- a) *Descriptive Statistics*
- b) *Frequency Distribution*

b. Uji Kualitas Instrumen

a) Uji Validitas

Dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria:

- 1) $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} (\alpha = 0,05) \rightarrow \text{valid}$
- 2) $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel} \rightarrow \text{tidak valid}$

b) Uji Reliabilitas

Dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha:

- 1) $\geq 0,60 \rightarrow \text{reliabel}$
- 2) $< 0,60 \rightarrow \text{tidak reliabel}$

Hanya item yang valid dan reliabel yang dipakai dalam analisis lanjutan.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$.

b) Uji Linearitas

Dilakukan melalui Test for Linearity. Hubungan antara variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan uji Glejser. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$.

d. Analisis Korelasi dan Regresi

a) Korelasi Pearson

Untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara budaya organisasi dan motivasi aktivis.

b) Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X) terhadap motivasi aktivis (Y). Pengujian signifikansi menggunakan Uji t, dengan kriteria Sig. $< 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap motivasi aktivis dalam aksi sosial.

f. Interpretasi dan Penarikan Kesimpulan

a) Interpretasi hasil regresi dan korelasi

b) Penarikan kesimpulan berdasarkan hipotesis

c) Penyusunan saran berdasarkan temuan empiris