

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, nampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku.

Menurut Robbins (2016 hlm 6) perilaku organisasi (atau *organizational behavior* [BO]) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi. Uraianya perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi, berarti ia merupakan area keterampilan yang jelas dengan tubuh keilmuan yang umum. Mempelajari tiga penentu perilaku dalam orrganisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Selain itu perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif.

Menurut Wijaya (2017, hlm 1) mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok, ataupun organisasi. Sedangkan Menurut Menurut Triatna (2015, hlm. 2) “perilaku organisasi mempedulikan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi”. Maka Menurut Utaminingsih (2014, hlm. 2) bahwa “perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat

memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

b. Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut Sobirin (2015 hlm 44) tujuan perilaku organisasi sebagai berikut :

1) Mendeskripsikan Perilaku Manusia

Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengenali, mendiagnosis, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang secara teratur dan prediktabel terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian seperti ini sangat bermanfaat bagi para manajer sebab bisa digunakan untuk mengidentifikasi masalah, menjelaskan apa yang sedang terjadi dalam sebuah organisasi, dan menjelaskan apa yang seharusnya dilakukan para manajer. Sebagai contoh, katakanlah sebuah organisasi membentuk komite gabungan yang anggota-anggotanya terdiri atas kelompok pria dan wanita, kemudian keduanya mempunyai kedudukan yang sama. Namun, jika usulan-usulan dari anggota wanita, usulan yang brilian sekalipun, selalu ditolak dan diabaikan anggota pria; bisa diidentifikasi dan dijelaskan apa sesungguhnya yang sedang terjadi dalam organisasi tersebut.

2) Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia

Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian adalah menjelaskan apa yang sedang terjadi dalam organisasi dan apa kemungkinan serta akibatnya di masa datang. Jadi, tujuan kedua ini adalah memprediksi masa depan organisasi dengan menggunakan kejadian masa kini sebagai prediktornya. Sebagaimana kita ketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, dalam kehidupan organisasi tersebut, pasti terjadi suatu pola aktivitas yang sifatnya ajek. Artinya bahwa pola yang sama juga bisa terjadi dan akan berlanjut di masa datang.

3) Mengendalikan Perilaku Manusia

Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Harus kita sadari bahwa tidak semua perilaku manusia dalam organisasi selaras dan cocok dengan kepentingan organisasi, mengingat berkumpulnya beberapa orang dalam organisasi berasal dari beberapa latar belakang keluarga, pendidikan, dan karakter yang berbeda. Di samping itu, mereka juga mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh karena itu, perilaku manusia dalam organisasi harus dikendalikan dengan pengertian perilaku yang disfungsional harus dihindarkan. Sebaliknya, perilaku yang diharapkan perlu didorong dan ditumbuh kembangkan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Mengendalikan perilaku manusia bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin, mengingat bidang studi ini mempunyai berbagai macam teknik dan bermacam-macam cara untuk melakukan intervensi terhadap perilaku manusia. Demikian juga mengendalikan perilaku manusia bukan sekadar mengawasi atau mengarahkannya, tetapi sekaligus, jika diperlukan, mengubahnya manakala perilaku tersebut disfungsional.

c. Manfaat Perilaku Organisasi

Menurut Susilawati (2016, hlm 1) mengenai manfaat organisasi dapat dirasakan oleh individu itu sendiri, maupun oleh ekonomi global. Berikut manfaat dari perilaku organisasi.

- 1) Individu, perkembangan organisasi, dan keberhasilan suatu organisasi.
- 2) Pimpinan, yang membuat kebijakan, memutuskan, dan memecahkan suatu masalah.
- 3) Ekonomi Global, untuk mensejahterakan kebijakan ekonomi yang efektif dan efisien.

d. Karakteristik Perilaku Organisasi

Menurut Ahdiyana (2011 hlm 9) dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu :

- 1) Perilaku, fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi, oleh karenanya harus mampu memahami perilaku sebagai individu dan organisasi.

- 2) Struktur, stuktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.
- 3) Proses, proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi meliputi: komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi adalah agar semua proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

e. Indikator Perilaku Organisasi

Indikator-indikator dari perilaku organisasi Menurut Robbins (2016 hlm

6) sebagai berikut :

1) Motivasi

Menurut Robbins dalam Setiawan (2015, hlm. 48) “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan bertindak terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi.

2) Perilaku dan kekuasaan pemimpin

Menurut Walgito dalam nisrima, dkk (2016, hlm. 195) “perilaku manusia tidak lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada”. Jadi perilaku merupakan tingkah laku seseorang yang berinteraksi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Yudiatmaja (2013, hlm. 31) “kepemimpinan adalah setiap usaha untuk memengaruhi, sementara itu kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu potensi pengaruh dari seorang pemimpin”. Perilaku mempengaruhi seorang pemimpin dan secara langsung mempengaruhi sikap dan perilaku orang yang dipimpin baik berupa komitmen, kepatuhan maupun perlawanan.

3) Komunikasi interpersonal

Menurut Mulyana dalam Patriana (2014, hlm. 206) “Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal”. Komunikasi interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif maka model ini dianggap pula paling efektif dalam proses penggalian informasi. Karena manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi dan manusia membutuhkan orang lain atau kelompok untuk berkomunikasi.

4) Struktur dan proses kelompok

Menurut Robbins dalam Nurhayati dan Darwansyah (2013, hlm. 4) “struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Sedangkan menurut Mariyaningsih dan Hidayati (2018, hlm. 44) “proses kelompok terjadi jika anggota kelompok mendiskusikan bagaimana mereka akan mencapai tujuan dengan baik dan memuat hubungan kerja yang baik”. Proses kelompok suatu pelaksanaan tugas yang ada di dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

5) Pengembangan dan persepsi sikap

Menurut Schnerila dalam Hidayati (2018, hlm. 26) “perkembangan yaitu dimana terdapat struktur yang terorganisasikan dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu, oleh karena itu bilamana terjadi perubahan struktur baik dalam organisasi maupun dalam bentuk, akan mengakibatkan perubahan fungsi”. Mengembangkan sikap seseorang berarti membangkitkan kesadaran orang tersebut, dimana orang tersebut memiliki potensi yang harus dikembangkan. Menurut Nugraha (2015, hlm. 3) “persepsi merupakan kecenderungan seseorang terhadap sesuatu dalam ranah relatif, artinya persepsi individu terhadap sesuatu akan

berbeda-beda berdasarkan persepsi dari masing-masing orang”. Dalam proses persepsi, individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek yang dapat bersifat positif atau negatif, senang atau tidak senang, dan sebagainya.

6) Proses perubahan

Menurut Soekanto dalam Rosana (2011, hlm 34) “perubahan sosial adalah segala perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk didalamnya nilai-nilai, sikap-sikap, dan pola perilaku diantara kelompok-kelompok dalam masyarakat”. Perubahan sikap dan perilaku anggota organisasi lewat proses komunikasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Perubahan individu mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan dan persepsi.

7) Konflik dan negosiasi

Menurut Robbins (2015, hlm. 305) “konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama”. Konflik terjadi ketika adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan pola interaksi satu dengan yang lainnya, perbedaan pendapat. Sedangkan menurut Purwanto (2006, hlm. 251) “negosiasi merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung secara kontinu atau terus menerus hingga tercapai suatu kesepakatan bagi kedua belah pihak”. Negosiasi cara saat pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan.

8) Rancangan kerja

Menurut Wijono (2010, hlm. 200) “rancangan kerja dan organisasi kerja ini memberi perhatian pada hubungan antara para karyawan dan sifat serta isi tugas-tugas, dan fungsi-fungsi tugas mereka”. Jadi rancangan kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu organisasi yang akan dilakukan seseorang ketika mengikuti organisasi. Ini merupakan sifat dasar dari pekerjaan seseorang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka atas pekerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir, cara untuk memahami persoalan-persoalan dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

2. Prestasi Belajar

a. Pengertian Prestasi Belajar

Menurut Darmadi (2017, hlm. 295) mengemukakan bahwa prestasi belajar merupakan hasil dari proses kegiatan belajar. Prestasi belajar dapat diketahui dengan mengadakan proses penilaian atau pengukuran melalui kegiatan evaluasi. Sedangkan menurut Toshiana dalam Chintia dan William (2014, hlm 26) “prestasi belajar adalah hasil dari suatu proses rangkaian kegiatan pembelajaran dari awal hingga akhir, prestasi belajar biasanya ditandai dengan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dan dapat menerapkan hal-hal yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari”.

Menurut Hamdani dalam Walsyukurniat dan Yatinur (2018, hlm 46) prestasi belajar merupakan hasil dari suatu tahapan pembelajaran yang telah dikerjakan baik secara individual maupun kelompok. Belajar adalah suatu tahapan perubahan yang awalnya tidak bisa menjadi bisa agar memperoleh prestasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar merupakan hasil belajar yang dimana dari proses belajar yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan juga sikap yang mempengaruhi prestasi belajar yang didapati.

b. Fungsi Prestasi Belajar

Menurut Abdullah dalam Buana (2018, hlm 35) prestasi belajar semakin terasa penting untuk dibahas, karena mempunyai beberapa fungsi utama antara lain:

- 1) Prestasi belajar sebagai indikator kualitas dan kuantitas pengetahuan yang telah dikuasai peserta didik.

- 2) Prestasi belajar sebagai lembaga pemuas hasrat ingin tahu para ahli psikologi biasanya menyebut hal ini sebagai "tendensi keingin tahuan (*couriosity*) dan merupakan kebutuhan manusia".
- 3) Prestasi belajar sebagai bahan informasi dalam inovasi pendidikan. Asumsinya adalah prestasi belajar dapat menjadi pendorong bagi peserta didik dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan berperan sebagai umpan balik (*feedback*) dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- 4) Prestasi belajar sebagai indikator intern dan ekstern dari suatu instansi pendidikan. Indikator intern dalam artian bahwa prestasi belajar dapat dijadikan indikator tingkat produktif suatu intitusi pendidikan. Asumsinya adalah kurikulum yang digunakan relevan dengan kebutuhan masyarakat dan anak didik. Indikator ekstern dalam artian bahwa tinggi rendahnya prestasi belajar dapat dijadikan indikator tingkat kesuksesan peserta didik di masyarakat. Asumsinya adalah kurikulum yang digunakan relevan pula dengan kebutuhan masyarakat.
- 5) Prestasi belajar dapat dijadikan indikator daya serap (kecerdasan) peserta didik. Dalam proses pembelajaran, peserta didik menjadi fokus utama yang diperhatikan, karena peserta didiklah yang diharapkan dapat menyerap seluruh materi pembelajaran.

c. **Macam-Macam Prestasi Belajar**

Macam-macam prestasi belajar dapat diartikan sebagai tingkatan keberhasilan siswa dalam belajar yang ditunjukan dengan taraf pencapaian prestasi. Menurut Teori Taksonomi Bloom dalam Melvin dan Sudirman (2017 hlm 3) prestasi belajar dibagi menjadi 3 jenis prestasi diantaranya :

1) Ranah Kognitif

Prestasi yang bersifat kognitif antara lain: pengamatan, ingatan, pemahaman, aplikasi, atau penerapan, analisis (pemeriksaan dan penilaian secara teliti), sintesis (membuat panduan baru dan utuh).

2) Ranah Afektif

Prestasi yang bersifat afektif (ranah rasa) antara lain yaitu: penerimaan, sambutan, apresiasi (sikap menghargai), internalisasi

(pendalaman), karakterisasi (penghayatan). Misalnya seorang siswa dapat menunjukkan sikap menerima atau menolak terhadap suatu pernyataan dan permasalahan atau mungkin siswa dapat menunjukkan sikap berpartisipasi dalam hal yang dianggap baik dan lain sebagainya.

3) Ranah Psikomotorik

Prestasi yang bersifat psikomotorik (ranah karsa) antara lain, yaitu: keterampilan bertindak dan bergerak, kecakapan ekspresi verbal dan non verbal. Misalnya siswa menerima pembelajaran tentang menjaga lingkungan sekitar, mahasiswa tersebut mengaplikasikan pelajaran yang didapatnya dalam kehidupan sehari-hari.

d. Indikator Prestasi Belajar

Kunci utama dalam memperoleh suatu ukuran dan data dari hasil belajar mahasiswa yaitu dengan mengetahui garis-garis indikator (Petunjuk Adanya Prestasi tertentu) yang dikaitkan dengan jenis prestasi yang akan diungkapkan atau diukur.

Suatu pengetahuan dan pemahaman yang secara mendalam mengenai indikator-indikator prestasi belajar mahasiswa sangat diperlukan ketika seseorang yang akan menggunakan alat dan bahan evaluasi. Selain itu Menurut Syah dalam Pratiwi dan Meilani (2018, hlm 37) menyatakan bahwa jenis indikator dan cara evaluasi presentasi disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut ;

Table 2.1

Jenis, Indikator, Cara Evaluasi Presentasi

Jenis Indikator	Indikator	Cara evaluasi
A. Ranah Pengetahuan (Kognitif)		
1. Pengamatan	1. Mampu Membandingkan 2. Mampu Menghubungkan 3. Mampu Menunjukkan	1. Observasi 2. Test tertulis 3. Test lisan
2. Ingatan	1. Mampu Menunjukkan 2. Mampu Menyebutkan 3. Mampu Mengulangulangi Meunjukkan Kembali.	1. Observasi 2. Test tertulis 3. Test lisan
3. Pemahaman	1. Mampu Menjelaskan 2. Mampu Mendefinisikan	1. Test Lisan 2. Test Tulis

Jenis Indikator	Indikator	Cara evaluasi
4. Aplikasi / Penerapan	1. Mampu Memberikan Contoh 2. Mampu Menggunakan Secara Tepat	1. Observasi 2. Pemberian Tugas. 3. Test lisan
5. Analisis	1. Mampu menguraikan 2. Mampu mengklarifikasikan/memilah-milah	1. Test Lisan 2. Pemberian Tugas
6. Sintetis	1. Mampu menghubungkan materi-materi, sehingga menjadi satu kesatuan baru. 2. Mampu menyimpulkan 3. Mampu menggeneralisasikan (membuat prinsip-prinsip umum)	1. Test Lisan 2. Pemberian Tugas
A. Ranah Rasa (Afektif)		
1. Penerimaan	1. Menunjukkan sikap menerima 2. Menunjukkan sikap menolak	1. Tes Tertulis 2. Tes skala sikap 3. Observasi
2. Sambutan	1. Berpartisipasidan terlibat 2. Bersedia memanfaatkan	1. Test skala sikap 2. Observasi 3. Pemberian Tugas.
1. Apresiasi (Sikap Penghargaan)	1. Menganggap penting dan bermanfaat. 2. Menganggap indah dan harmonis 3. Mengagumi	1. Test skala penilaian sikap 2. Pemberian Tugas 3. Observasi
4. Internalisasi (Pendalaman)	1. Mengakui dan meyakini 2. Mengingkari	1. Test skala sikap 2. Pemberian Tugas Ekspresif
5. Karakterisasi (Penghayatan)	1. Meniadakan 2. Mewujudkan sikap dalam pribadi dan perilaku.	1. Pemberian tugas ekspresif dan proyektif 2. Observasi

Jenis Indikator	Indikator	Cara evaluasi
B. Ranah Karsa (Psikomotor)		
1. Keterampilan Bergerak Dan Bertindak	Keterampilan pengoordinasikan gerak mata, tangan,kaki,dan anggota tubuh lainnya.	1. Observasi 2. Tes Tindakan
2. Kecakapan Ekspresi Verbal Dan Non Verbal	1. Kejelasan melafalkan dan mengucapkan. 2. Keterampilan membuat mimik dan gerakan	1. Tes Lisan 2. Observasi 3. Test Tindakan

Nilai hasil belajar merupakan indikator dari prestasi belajar, dimana hasil belajar tersebut merupakan akumulasi dari hasil evaluasi dosen dalam proses kegiatan belajar. Nilai hasil belajar dalam penelitian ini diukur dengan nilai IPK.

e. Ukuran Prestasi Belajar di Perguruan Tinggi

Dalam kegiatan pembelajaran, mahasiswa dikatakan berhasil atau tidak, salah satu caranya dengan melihat nilai-nilai hasil perolehan mahasiswa dalam kegiatan akademik dengan hasil yang berupa Indeks Prestasi Sementara (IPS) dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mencerminkan prestasi belajar atau mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan mahasiswa dalam mengikuti kegiatan akademik di perkuliahan. Menurut Sugiharto dalam Saputro (2012, hlm. 16) menyatakan :

Dalam kegiatan belajar mengajar, pengukuran hasil belajar dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan tingkah laku siswa setelah menghayati proses belajar. Maka pengukuran yang dilakukan lazimnya menggunakan tes sebagai alat ukur. Hasil pengukuran tersebut berwujud angka ataupun pernyataan yang mencerminkan tingkat penguasaan materi pelajaran bagi para mahasiswa, yang lebih dikenal dengan prestasi belajar.

Cara penilaian dan penentuan nilai akhir mahasiswa di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2

Kriteria Indeks Prestasi Kumulatif

Huruf	Angka/Bobot
A	3,51 - 4,00
B	2,75 - 3,50

Huruf	Angka/Bobot
C	2,00 - 2,74
D	1,00 - 1,99
E	0,00 - 0,99

Prestasi belajar mahasiswa dapat dilihat dari indeks prestasi yang telah dicapai mahasiswa. Menurut peraturan akademik Unpas (2015, hlm. 6) :

- 1) Indeks Prestasi (IP) adalah bobot kualitas nilai dibagi dengan jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) mata kuliah yang diambil.
- 2) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) adalah IP kumulatif dari semua semester yang telah diikuti.
- 3) Indeks Prestasi Sementara (IPS) adalah IP untuk masa satu/setiap semester.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi belajar

Menurut Edi dalam Riyani (2012, hlm. 2) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar sebagai berikut:

- 1) Faktor internal
 - a) Motivasi, setiap orang harus memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi belajar. Motivasi diperlukan saat belajar dengan memiliki motivasi yang tinggi maka akan memperoleh hasil belajar yang optimal.
 - b) Kecerdasan, setiap orang mempunyai tingkat kecerdasan yang berbeda yang mana terdapat dari dalam diri.
 - c) Kondisi fisik, kondisi ini sangat mempengaruhi prestasi belajar karena jika seseorang sedang mengalami sakit maka untuk semangat belajar pun berkurang dan hal ini bisa mempengaruhi prestasi orang tersebut.
 - d) Bakat, seseorang yang memiliki potensi perlu dikembangkan atau dilatih agar menghasilkan prestasi yang diharapkan.
 - e) Minat, seseorang mempunyai kemampuan dan berkeinginan untuk belajar sehingga mampu mengubah prestasi belajar.
- 2) Faktor eksternal

- a) Lingkungan, seseorang akan mempunyai perbedaan tingkat pengetahuan yang berbeda yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya.
- b) Media belajar, setiap seseorang dapat berbeda pengetahuannya karena media belajar yang dia dapatkan berbeda sehingga mempengaruhi prestasi belajar.

g. Pengukuran Hasil Belajar

Menurut Syah dalam Alamsyah (2010 hlm152) pengukuran keberhasilan belajar yaitu sebagai berikut :

1) Evaluasi Prestasi Kognitif

Mengukur keberhasilan siswa yang berdimensi kognitif (ranah cipta) dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dengan tes tertulis maupun tes lisan dan perbuatan. Karena semakin membengkaknya jumlah siswa di sekolah-sekolah, tes lisan dan perbuatan hampir tak pernah digunakan lagi. Alasan lain mengapa tes lisan khususnya kurang mendapat perhatian ialah karena pelaksanaannya yang *face to face* (berhadapan langsung)

2) Evaluasi Prestasi Afektif

Dalam merencanakan penyusunan instrumen tes prestasi siswa yang berdimensi aktif (ranah rasa) jenis-jenis prestasi internalisasi dan karakteristik seyogyanya mendapat perhatian khusus. Alasannya, karena kedua jenis prestasi ranah rasa itulah yang lebih banyak mengendalikan sikap dan perbuatan siswa. Salah satu bentuk tes ranah rasa yang populer ialah “Skala Likert” (*Likert Scale*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi kecenderungan/sikap orang.

3) Evaluasi Prestasi Psikomotorik

Cara yang dipandang tepat untuk mengevaluasi keberhasilan belajar yang berdimensi ranah psikomotor (ranah karsa) adalah observasi. Observasi dalam hal ini dapat diartikan sebagai sejenis tes mengenai peristiwa, tingkah laku atau fenomena lain, dengan pengamatan langsung. Namun, observasi harus dibedakan dari eksperimen, karena eksperimen pada umumnya dipandang sebagai salah satu cara observasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul- judul penelitian yang akan digunakan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian yang hendak dilakukan. Data hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Pengarang dan Tahun	Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Fkip Untan	Fkip Untan Pontianak prodi Pendidikan Ekonomi	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, alat pengumpul data penelitian ini menggunakan wawancara, angket dan	Hasil penelitian yang diperoleh antara lain dapat diketahui bahwa 2% anggota HMJ P.IPS sangat aktif dalam kegiatan berorganisasi, 50% menyaratakan aktif dalam kegiatan berorganisasi, 37% menyatakan cukup aktif, 7% kurang aktif sedangkan sisanya 4%	Peneliti terdahulu dan yang akan diteliti sama-sama meneliti pengaruh organisasi kemahasiswaan terhadap prestasi belajar mahasiswa	Objek tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.

No	Judul, Nama Pengarang dan Tahun	Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pontianak Oleh Septian Rivaldi, 2013		dokumen.	tidak aktif.		
2.	Hubungan Antara Keaktifan Berorganisasi Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Angkatan 2009-2011 Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah	Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta	Meote penelitian penelitin Kuantitatif Deskriptif dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan angket.	Hasil penelitian menunjukkan tingkat keaktifan mahasiswa 2009-2011 Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta rata-rata aktif, prestasi akademik mahasiswa rata-rata tergolong baik, tingkat kolerasi keaktifan berorganisasi dengan prestasi akademik	Peneliti terdahulu dan yang akan diteliti memiliki kesamaan di variabel Y yaitu terhadap prestasi belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dan yang akan diteliti yaitu di variabel x karna di peneliti terdahulu variabel x nya Keaktifan Berorganisasi. 2. Terdapat perbedaan di subjek. 3. Objek penelitian

No	Judul, Nama Pengarang dan Tahun	Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta Oleh Ahmad Idzom Ubaidillah 2014			mahasiswa tergolong sebagai kolerasi positif yang sangat kuat.		terdahulu beda dengan objek yang akan di teliti.
3.	Pengaruh Aktivitas Organisasi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pengurus Bem	BEM Universitas Riau	Penelitian Kuantitatif Deskriptif. Cara Mendapatkan Data Dengan Observasi dan Angket.	pengaruh aktivitas organisasi terhadap prestasi belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa aktivitas organisasi memiliki pengaruh positif terhada	Peneliti terdahulu dan yang akan di teliti sama-sama meneliti pengaruh organisasi kemahasiswaan terhadap prestasi belajar mahasiswa	Penelitian sebelumnya dilakukan pada ruang lingkup Universitas sedangkan penelitian yang dilakukan yang sekarang penelitiannya pada ruang lingkup Fakultas Keguruan

No	Judul, Nama Pengarang dan Tahun	Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Universitas Riau Kabinet Inspirasi Periode 2016-2017 Oleh Mahmudi Pradayu 2017			pengurus yang mengikutinya. Salah satu pengaruh positif yang didapat adalah mampu mengatur waktu antara organisasi dengan kuliah, komunikasi baik. Pengaruh tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari diri seperti orang tua, masas depan, persaingan dan percaya diri. Sedangkan faktor eksternal seperti teman, pola fikir dan pandangan,		dan Ilmu Pendidikan Di Universitas Pasundan

No	Judul, Nama Pengarang dan Tahun	Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				jiwa kompetisi dan pengalaman organisasi.		

C. Kerangka Berfikir

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi manusia. Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin melesat dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan sistem pembelajaran yang berkualitas dan bermutu tinggi. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kemampuan dan daya saing suatu bangsa. Kunci keberhasilan dan kemajuan suatu Negara ditentukan oleh keberhasilan ditingkat pendidikan bangsanya, dengan tingkat pendidikan yang berhasil maka mampu membuat suatu bangsa dapat berdiri dengan mandiri, serta kuat dan berdaya saing yang tinggi dengan membentuk generasi muda yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkarakter, cerdas, serta memiliki keterampilan diri.

Terkait dunia pendidikan untuk menciptakan mahasiswa yang berkualitas dan berprestasi yaitu dengan meningkatkan keterampilannya dan meningkatkan pengetahuannya ditingkat akademis. Prestasi belajar Menurut Toshiana dalam Chintia dan William (2014, hlm 26) “prestasi belajar adalah hasil dari suatu proses rangkaian kegiatan pembelajaran dari awal hingga akhir, prestasi belajar biasanya ditandai dengan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dan dapat menerapkan hal-hal yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari”.

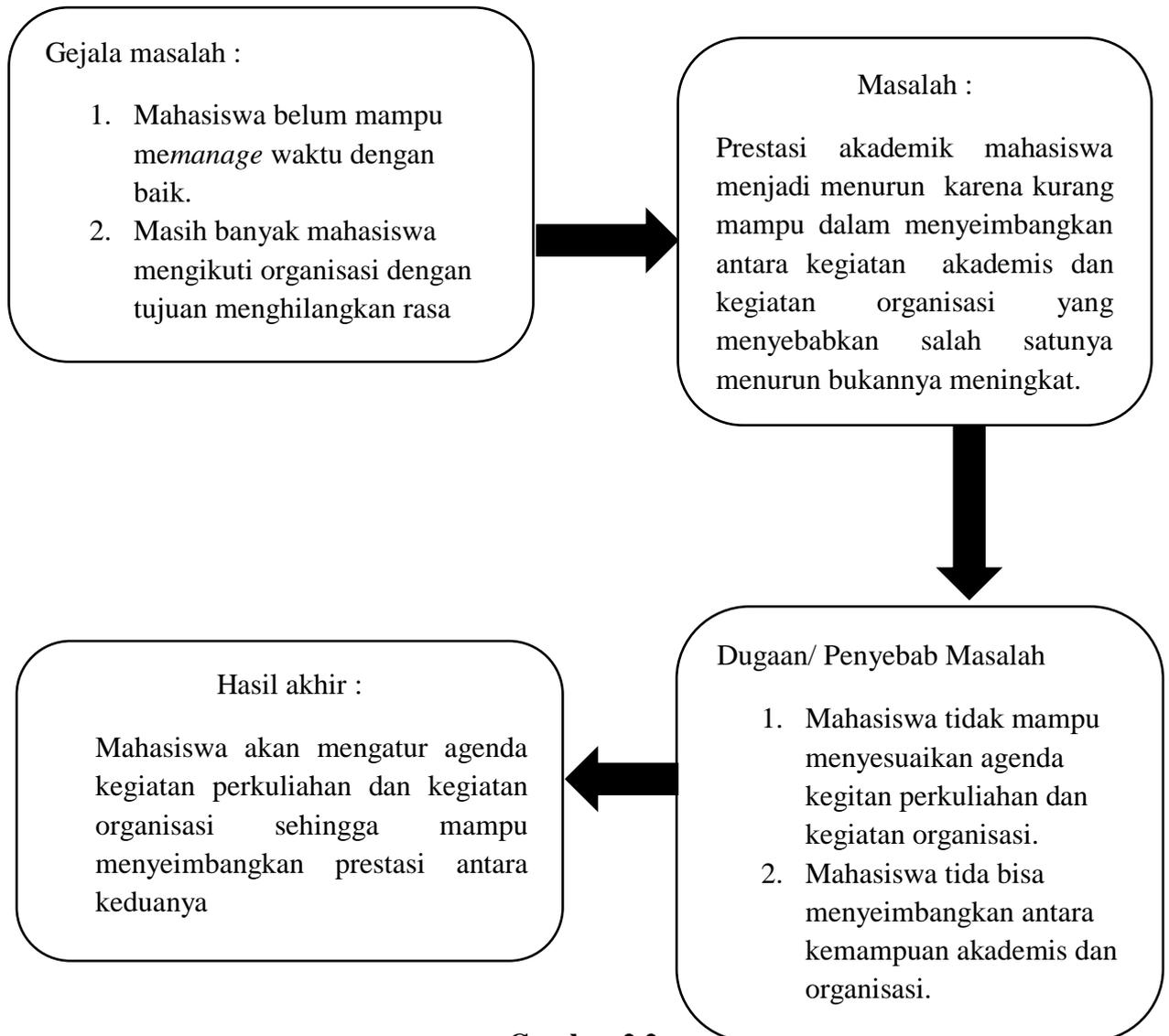
Kegiatan organisasi dan prestasi belajar merupakan sebuah modal dalam membentuk kesiapan seorang mahasiswa untuk dirinya saat terjun ke dunia kerja. Maka dari itu kegiatan organisasi diharapkan dapat membentuk kepribadian dan memberikan pengalaman kepada mahasiswa, kemudian prestasi belajar sebagai tolak ukur kesiapan kemampuan kognitifnya.

Menurut Purwanto dalam Pratiwi (2017, hlm. 57). “mahasiswa harus lebih bisa dan pintar-pintar me *manage* waktu dari waktu mengikuti kuliah dan waktu berorganisasi”. Mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi dan mempunyai motivasi belajar sangat berpengaruh untuk prestasi yang dihasilkan mahasiswa. Dari berbagai kegiatan yang dibangun dilingkungan universitas mahasiswa harus bisa *manage* waktu antara kegiatan perkuliahan dan kegiatan organisasi agar semua perkembangan diri dan prestasi belajar mampu berkembang dan berhasil sesuai yang diharapkan oleh perkembangan jaman sekarang. Mahasiswa yang mempunyai prestasi yang baik merupakan mahasiswa yang bisa membagi waktu dengan baik antara kegiatan perkuliahan dengan kegiatan organisasi sehingga kemampuan dirinya mampu berkembang secara seimbang.

Konsep dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perilaku organisasi terhadap prestasi belajar mahasiswa. Dengan demikian peneliti merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut :

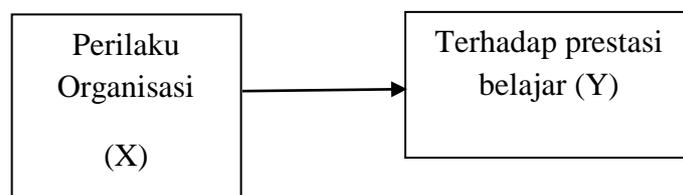
Gambar 2.1

Peta Konsep Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian



Keterangan :

Variabel X : (Perilaku Organisasi)

Variabel Y: (Terhadap Prestasi Belajar)

—————→ : Hubungan

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

Menurut Sugiyono (2013, hlm. 39) “bahwa asumsi merupakan pertanyaan yang dianggap benar, tujuannya adalah untuk membantu dan memecahkan masalah yang dihadapi. Berdasarkan pengertian asumsi tersebut, maka untuk mempermudah penelitian penyusun menentukan asumsi sebagai berikut” :

- a. Perilaku organisasi suatu aspek sikap yang mampu memberikan dampak yang baik bagi suatu organisasi ataupun individu didalamnya.
- b. Prestasi belajar sebagai pengungkapan target hasil belajar yang maksimal.

2. Hipotesis

Sugiyono (2013, hlm. 89) menyatakan bahwa ”hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena pada dasarnya jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Dengan demikian hipotesis memberikan arah pada penelitian yang harus dilakukan oleh peneliti. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

$H_0 = 0$ = Tidak terdapat hubungan perilaku organisasi terhadap prestasi belajar mahasiswa himpunan pendidikan ekonomi di Universitas Pasundan.

$H_a \neq 0$ = Terdapat hubungan perilaku organisasi terhadap prestasi belajar mahasiswa himpunan pendidikan ekonomi di Universitas Pasundan.