

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA (HIMA) ADMINISTRASI BISNIS FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS UNIVERSITAS TELKOM

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE OF STUDENT COLLECTORS (HIMA) BUSINESS ADMINISTRATION FACULTY OF TELKOM UNIVERSITY COMMUNICATION AND BUSINESS

Edo Aulia Fallah¹, Dr. Ida Nurnida, M. M²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
edoauliafallah17@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa (HIMA) Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 61 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan berdampak pada kinerja pengurus yang semakin tinggi pula sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka akan berdampak pada kinerja pengurus yang semakin rendah. Pengaruh variabel Budaya Organisasi sebesar 0.744 yang menandakan bahwa 74.4% variabel Kinerja Pengurus dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 25.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati diluar model yang diketahui.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pengurus, Himpunan Mahasiswa

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on performance management. This research method uses a quantitative approach with simple regression analysis. The source of this research uses primary data. Data collection of this study using a questionnaire. The sample of this study was 61 respondents using a saturated sampling technique. The results of this study indicate that the organizational culture has a positive and significant effect on the performance management performance of Student Association Business Administration Faculty Of Communication And Business In Telkom University, with a positive regression coefficient which indicates that the better the organizational culture will have an impact on the higher management performance and vice versa the worse organizational culture will have an impact on the lower management performance. The influence of Organizational Culture variables is 0.744 which indicates that 74.4% of Management Performance variables can be explained by the Organizational Culture variable. While the remaining 25.6% is influenced by other variables not observed outside the known model.

Keywords: Organizational Culture, Management Performance, Student Association

1. Pendahuluan

HIMA ADBIS adalah salah satu dari sekian banyaknya HIMA yang ada di Universitas Telkom. Tujuan dari pembentukan HIMA ADBIS adalah pembangunan karakter mahasiswa dari aspek *skill* yaitu dalam bersosialisasi, baik pembelajaran berorganisasi maupun menyalurkan minat dan bakat masing-masing mahasiswa. Kinerja HIMA ADBIS akan menentukan berhasil tidaknya pembangunan karakter pada aspek tersebut. Untuk mengukur kinerja itu terdapat sistem penilaian yang diberlakukan oleh HIMA ADBIS dimana sistem ini dilakukan selama tiga bulan sekali.

Tabel 1 Penilaian Kinerja HIMA ADBIS

No	Kinerja HIMA ADBIS	Sangat Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
1.	Triwulan 1 Periode 2016	7,3%	12,3%	30,4%	36,9%	13,1%
2.	Triwulan 1 Periode 2017	9%	10%	36%	33,5%	11,5%
3.	Triwulan 1 Periode 2018	3,3%	5%	19,3%	41,1%	31,3%

Sumber : Data olahan penulis (2018)

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa kinerja pengurus HIMA ADBIS dapat dikatakan “belum baik” karena pada tahun 2016 terdapat 50% yang mengatakan kinerja HIMA ADBIS belum baik, sedangkan pada tahun 2017 terdapat peningkatan sebesar 5% yaitu menjadi 55% yang mengatakan kinerja HIMA ADBIS belum baik, pada tahun 2018 terdapat perubahan yang signifikan yaitu hanya 27,6% yang mengatakan kinerja HIMA ADBIS belum baik, walaupun dari tahun 2016-2018 terdapat perubahan yang signifikan, tetap saja penilaian saat ini kinerja HIMA ADBIS belum bisa dikatakan baik. Karena skor penilaian kategori baik dan sangat baik hanya 72,4%. Sedangkan jika mengacu pada kriteria penilaian, kinerja yang dikatakan Baik adalah skor 81% keatas.

Banyak cara untuk meningkatkan kinerja pengurus, salah satunya memperkuat budaya organisasi, keberadaan budaya organisasi juga terkait dengan pencapaian kinerja pengurus yang berimbang pada pencapaian sesuai dengan visi misi organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut, oleh karena itu pentingnya peran budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi. Marcoulides dan Heck (dalam Yasin, 2013: 3) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah memengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk mempengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa (HIMA) Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom”.

Identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Budaya Organisasi Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom?
2. Bagaimana Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom?

2. Dasar Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016: 6).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat menanamkan nilai-nilai inti organisasi yang dipegang teguh dan dijunjung bersama-sama oleh setiap anggota. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti tersebut maka semakin besar komitmen yang mereka berikan terhadap nilai-nilai inti dan semakin kuat budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat tentu akan berpengaruh terhadap perilaku anggota-anggota organisasi karena adanya kebersamaan dan intensitas yang tinggi akan menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi (Danang dan Burhanudin, 2015: 152).

Menurut Robbins dan Judge (2015: 355) menyatakan tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
- c. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya
- d. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu.
- f. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
- g. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang didalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan/target dari organisasi tersebut. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur menurut John Miner (dalam Sudarmanto, 2015: 11) terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan Waktu, yaitu: ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama, yaitu: bekerja sama dengan orang lain bekerja.

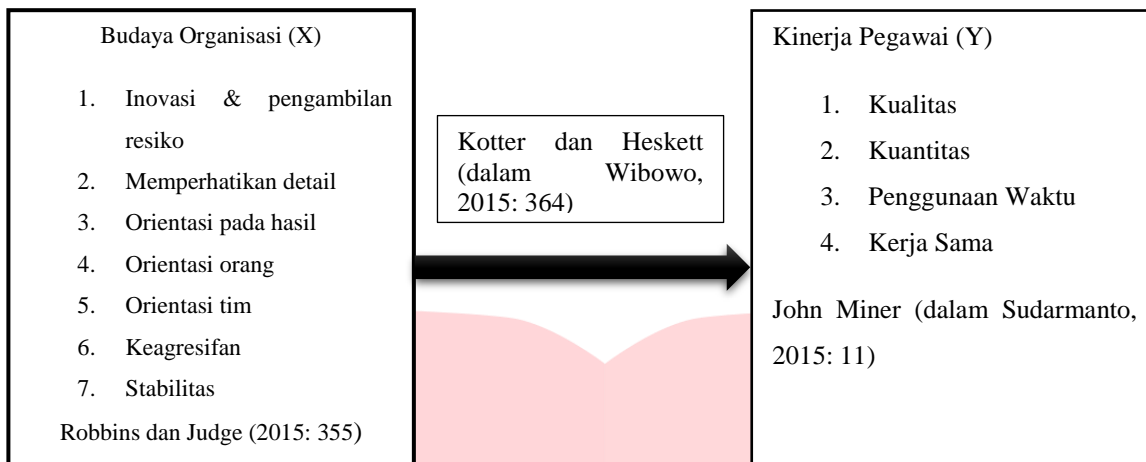
2.4 Teori Keterkaitan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Kotter dan Heskett (dalam Wibowo, 2015: 364) mengatakan bahwa adanya pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja dengan pernyataan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka Panjang.
- b. Budaya organisasi bahkan mungkin akan menjadi faktor yang lebih penting dalam mempertimbangkan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang. Budaya menunjukkan penurunan kinerja mempunyai dampak finansial negatif, antara lain karena menghalangi perusahaan mengadopsi perubahan strategis.
- c. Tidak jarang budaya korporasi yang dengan kuat menghalangi kinerja finansial jangka panjang, mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan oang layak dan cerdas.
- d. Meskipun kuat untuk berubah, budaya organisasi dapat lebih meningkatkan kerja. Perubahan seperti ini cukup kompleks dan memerlukan waktu

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka pada penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University”.

2.8 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kausalitas dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan *non probability* sampling. Sampel yang digunakan adalah 61 orang pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 26 butir kuisioner yang disebarkan kepada 61 responden memiliki nilai korelasi (rhitung) diatas 0,252 (rtabel) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam digunakan analisis regresi linear sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah 0,977 untuk budaya organisasi dan 0,957 untuk kinerja pengurus sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner didalam penelitian ini reliable atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2,3	Inovasi dan Pengambilan Resiko	605	66,1
4,5	Memperhatikan Hal Detail	405	66,4
6,7	Orientasi pada Hasil	396	64,9

8,9	Orientasi pada Orang	396	64,9
10,11	Orientasi pada Tim	401	65,7
12,13	Keagresifan	395	64,8
14,15,16	Stabilitas	608	66,4
Total Rata rata		3206	65,7

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 3.206 atau sebesar 65,7%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunika dan Bisnis Universitas Telkom terdiri dari Inovasi dan Pengambilan Resiko, Memperhatikan Hal Detail, Orientasi pada Hasil, Orientasi pada Orang, Orientasi pada Tim, Keagresifan dan Stabilitas dalam kategori Cukup Baik.

b. Variabel Kinerja Pengurus

Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pengurus

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2	Kualitas	399	65,4
3,4	Kuantitas	394	64,6
5,6,7	Penggunaan Waktu	585	63,9
8,9,10	Kerja Sama	588	64,3
Total Rata rata		1966	64,5

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.966 atau sebesar 64,5%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom yang terdiri dari kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerja sama dalam kategori Cukup Baik.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.731	2.127		1.754	.085
	Budaya Organisasi	.535	.041	.863	13.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2018

Hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3.731 + 0,535 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila variabel budaya organisasi bernilai nol maka kinerja pengurus bernilai 3.731 satuan. Koefisien X (b) = 0,535. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.

3.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji-t) merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X (Budaya Organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pengurus).

Berdasarkan tabel 3 diatas (pada uji regresi linear sederhana) dapat dilihat bahwa, nilai t hitung variabel Manfaat Pemberian Kompensasi lebih besar dari t tabel, karena nilainya t hitung (13,103) > t tabel (2,001) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pengurus (Y) Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.740	4.14470

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2018

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,886. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,863 \times 100\% \\
 &= 74,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel (nomor) koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 74,4%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh manfaat pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus di Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya Organisasi termasuk dalam kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain dinilai cukup baik.
- Kinerja Pengurus termasuk dalam kategori cukup baik, yang menunjukkan hasil kerja yang dilakukan oleh pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University untuk mencapaikan tujuan atau target dari organisasi tersebut dinilai cukup baik.
- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak pada Kinerja Pengurus yang semakin tinggi pula sebaliknya semakin buruk Budaya Organisasi maka akan berdampak pada Kinerja Pengurus yang semakin rendah. Pengaruh variabel Budaya Organisasi sebesar 0.744 yang menandakan bahwa 74.4% variabel Kinerja

Pengurus dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 25.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati diluar model yang diketahui

4.2 Saran

4.1.1 Saran Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi HIMA ADBIS yaitu:

- a. Hasil dari penelitian ini variabel Budaya Organisasi memiliki nilai terendah yaitu pada dimensi Orientasi pada Hasil, Orientasi pada Orang, dan Keagresifan. Saran peneliti untuk melakukan aktivitas organisasi sesuai dengan prosedur/SOP yang berlaku, lebih meningkatkan kerjasama tim untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat mendorong anggota untuk bertindak cekatan terhadap kegiatan atau tugas yang diberikan.
- b. Melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa varian Kinerja Pengurus yang memiliki nilai terendah adalah dimensi Kuantitas, Penggunaan Waktu dan Kerja Sama, dengan demikian dalam penyelesaian tugas sesuai dengan target diharapkan tercapai, waktu kerja dimaksimalkan sebaik mungkin, dan terdapat kerja sama yang baik antar pengurus didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus.

4.1.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya dapat memfokuskan penelitian pada dimensi-dimensi yang paling rendah, untuk memperoleh penyebab yang paling dominan sehingga perbaikannya lebih spesifik, atau
- b. Variabel (X) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi yang mempengaruhi Kinerja Pengurus secara signifikan. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Pengurus. Faktor-faktor lain yang patut diteliti seperti Motivasi Kerja, Loyalitas, serta Kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- [1] Yasin, Mahmuddin. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (studi BUMN)*. Jakarta Selatan:Expose
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [3] Danang & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [4] Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM* (Cetakan Ketiga 2015). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [6] Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.