

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI UKM
KEWIRAUSAHAAN BURSA FEB UNSOED**

**Cintya Puput Febriani¹, Nahdia Khoerun Nisa¹, Padang Kharismawan¹, Yudhistira
Karen Putra¹, Adinda Marcelia Prijanjani¹, Nisa Aldora¹, Yohanes Nugroho
Waluyojadi¹, Wiwiek Rabiatal Adawiyah¹, Titi Nurfitri¹, Bagas Gumintang*¹**

¹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

*Corr. Author: bagasgumintang@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota dari UKM Kewirausahaan Bursa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman dengan jumlah sampel sebanyak 35 pengurus dengan menggunakan teknik random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu respect system, respect time, respect people. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pada UKM Kewirausahaan BURSA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsoed, karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong pengurusnya meningkatkan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Pengurus diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Budaya; Budaya organisasi; Kinerja

1. Pendahuluan

Budaya kualitas adalah pola nilai, keyakinan, dan harapan yang tertanam dan dikembangkan oleh anggota organisasi dalam pekerjaan mereka untuk menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi. Budaya kualitas adalah bagian dari budaya organisasi, jadi untuk memahami konsep budaya kualitas, pertama-tama kita perlu memahami akar budaya kualitas, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan

dan tumbuh melalui proses pengembangan ide-ide yang dikembangkan oleh pemimpin perusahaan dan tertanam dalam diri anggota organisasi.

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam bekerja. Contohnya UKM Kewirausahaan BURSA merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsoed yang bergerak di bidang kewirausahaan dan keorganisasian. UKM Kewirausahaan BURSA FEB Unsoed bertujuan untuk menghasilkan entrepreneur yang berintegritas dan berdaya saing tinggi.

UKM kewirausahaan BURSA sebagai organisasi di FEB Unsoed tidak mengurangi tujuan organisasi yaitu menjadi Organisasi Mahasiswa yang Adaptif di setiap perubahan yang ada, menjunjung tinggi Kolaborasi guna meningkatkan sinergitas, dan selalu mengimplementasikan Inovasi di setiap program dan kegiatan dalam upaya mewedahi minat dan bakat Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.

Sebagaimana menjadi organisasi yang menghasilkan entrepreneur UKM BURSA mempunyai nilai-nilai yang ada yaitu adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Nilai-nilai ini mempunyai tujuan masing-masing yaitu Adaptif memiliki kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan dengan cepat, kolaboratif mampu berkolaborasi dengan pihak lain untuk mencapai suatu tujuan, dan inovatif Memiliki kemampuan berpikir ataupun melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencari pemecahan sebuah permasalahan.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Budaya

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi yang terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni (Soerjono, 2009). Budaya mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, tambahan lagi segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat (Eppink, 2013). Sedangkan menurut Edward Burnett Tylor seorang pakar antropologi berkebangsaan Inggris melalui bukunya yang berjudul “*Primitive Culture*” mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang

di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2011) budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi mengenai suatu sistem tentang keberartian bersama. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2015). Sedangkan menurut Schein (1992) budaya organisasi yaitu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, anggota organisasi bisa mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan baik.

2.3 Budaya Kualitas

Budaya kualitas didefinisikan sebagai sebuah sistem nilai yang dihasilkan dari lingkungan yang kondusif untuk memaparkan dan memperbaiki kualitas secara kontinyu, yang terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan-harapan untuk mempromosikan kualitas (Goetsch dan David, 2000). Sedangkan menurut Hardjosoedarmo (1999) Budaya Kualitas atau *Quality Culture* merupakan pola nilai-nilai, keyakinan, dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Survei terhadap *quality culture* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kesadaran pegawai dalam melakukan prinsip-prinsip perbaikan kualitas dan menerapkan pada organisasi tempat mereka bekerja (Johnson, 2000).

2.4 Unit Kegiatan Mahasiswa BURSA

Menurut Sadewa (2016) Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah lembaga kemahasiswaan tempat berhimpunnya para mahasiswa yang memiliki kesamaan minat, kegemaran, kreativitas, dan orientasi aktivitas penyaluran kegiatan ekstrakurikuler di dalam kampus. Unit Kegiatan Mahasiswa BURSA sendiri merupakan UKM yang bergerak di bidang kewirausahaan, yang didasari oleh semakin meningkatnya kompetisi dunia kerja sehingga lulusan dari perguruan tinggi diharapkan akan mampu menciptakan lapangan kerja baru. UKM ini telah berdiri sejak tanggal 6 Oktober 1989 yang bertempat di sekretariat bersama FEB UNSOED Purwokerto.

BURSA FEB UNSOED meyakini bahwa Pengetahuan tidak hanya diperoleh dari civitas akademika secara formal, tetapi dapat juga diperoleh secara informal yang bertujuan mengoptimalkan potensi para mahasiswa yang nantinya dapat menampung kiprahnya ketika terjun di masyarakat. Diharapkan melalui UKM BURSA mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam keorganisasian dan kewirausahaan. Visi dari BURSA sendiri yaitu untuk menjadi unit kegiatan mahasiswa yang mampu mengembangkan minat dan bakat anggota di bidang kewirausahaan dan organisasi.

Kinerja.

Nilai Budaya pada UKM BURSA

Annual Goals

Menjadi Organisasi Mahasiswa yang Adaptif di setiap perubahan yang ada, Menjunjung tinggi Kolaborasi guna meningkatkan sinergitas, dan selalu Mengimplementasikan Inovasi di setiap program dan kegiatan dalam upaya mewadahi minat dan bakat Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.

Operating Goals

- Menciptakan iklim adaptif dalam setiap program dan kegiatan
- Menciptakan iklim organisasi yang harmonis untuk menciptakan sinergitas dan loyalitas elemen kepengurusan
- Menjalin Hubungan Kerja Sama dengan Pihak Eksternal yang berguna untuk Mengoptimalkan Eksistensi serta Membangun jalinan hubungan bisnis guna memfasilitasi program dan kegiatan organisasi
- Mengoptimalkan Wadah Penjualan serta Pemasaran bagi Produk Anggota atau Mahasiswa Umum sebagai wujud dukungan loyal
- Mewujudkan Program Pendidikan dan Pelatihan yang Mampu Melahirkan serta Menunjang Skill Kewirausahaan maupun Keorganisasian Anggota dan Mahasiswa Umum

Nilai

- Adaptif
Memiliki kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan dengan cepat dan flexible

- Kolaboratif
Mampu berkolaborasi dengan pihak lain untuk mencapai suatu Tujuan
- Inovatif
Memiliki kemampuan berpikir ataupun melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencari pemecahan sebuah permasalahan secara cerdas, berbeda (out of the box), orisinal, serta membawa hasil yang tepat dan bermanfaat.

Budaya

- Respect to Time
- Respect to People
- Respect to System

3. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang ciri utamanya adalah memberikan penjelasan objektif, komparasi, dan evaluasi sebagai bahan pengambilan keputusan bagi yang berwenang. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah data primer sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara menggunakan angket yang berisi pertanyaan - pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana budaya kualitas tertanam pada perusahaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada skala Likert melalui Google Form.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara berkomunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan kepada Direktur Personalia UKM Kewirausahaan BURSA.

Sampel pada penelitian ini adalah anggota UKM Kewirausahaan BURSA. Penelitian ini menggunakan 35 sampel pengurus.

4. Hasil

Hipotesis

Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Tabel 1. Anova

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.167	3	3.389	13.611	.000 ^b
	Residual	7.719	31	.249		
	Total	17.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi
b. Predictors: (Constant), Respect_Time, Respect_System, Rescpect_People

Tabel 2. Tabel Koefisien

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.040	.508		-.079	.938
	Respect_System	.700	.197	.430	3.554	.001
	Rescpect_People	.326	.145	.310	2.253	.031
	Respect_Time	.343	.143	.323	2.396	.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

5. Pembahasan

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai p value adalah 0.000 yang berarti hipotesis secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Sedangkan pada tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi pada variabel respect system sebesar 0.001 kurang dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan variabel respect system signifikan. Nilai signifikansi pada variabel respect people sebesar 0.031 kurang dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan variabel respect people signifikan. Nilai signifikansi pada variabel respect time sebesar 0.023 kurang dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan variabel respect time signifikan.

Nilai koefisien korelasi pada variabel respect system sebesar 0.700 hal ini menunjukkan bahwa variabel respect system memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Nilai koefisien

korelasi pada variabel respect people sebesar 0.326 hal ini menunjukkan bahwa variabel respect people memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Nilai koefisien korelasi pada variabel respect time sebesar 0.342 hal ini menunjukkan bahwa variabel respect time memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi UKM Kewirausahaan BURSA yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari 3 variabel yang diteliti yaitu variabel respect system, respect people, respect time seluruhnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Eppink, A. (2013). *The Eppink Model and the Psychological Analysis of a Culture*.
- Goetsch, D. L., Stanley B. D. (2000). *The Total Quality Approach to. Quality Management*, ed., New Jersey: Prentice Hall.
- Hardjosoedarmo, S. (1999). *Bacaan Terpilih Tentang Total Quality Management*.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Stanne, M. B. (2000). *Cooperative learning methods: A meta-analysis*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Mulyadi. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. V Rivai, D Mulyadi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadewa, I., & Siahaan, K. (2016). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Berbasis Web pada Universitas Batanghari. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 135-146.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership (2nd ed)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Soerjono, (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Tylor, E. B. (1958). *Primitive culture*.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.