

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG BANDUNG

### THE EFFECT OF ORGANISATION CULTURE TO EFFECTIVENESS OF THE ORGANISATION IN ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENTS BANDUNG BRANCH

Andhyka Poulana Karim Putera<sup>1)</sup>

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom<sup>1)</sup>

andhyka.poulana@gmail.com<sup>1)</sup>

#### **Abstrak**

Budaya organisasi mengacu pada asumsi bersama, nilai-nilai dan norma. Budaya organisasi merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor kunci untuk efektivitas organisasi. Berkaitan dengan masalah budaya dan efektivitas organisasi, jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dediatif, dan produktif. Nilai-nilai yang tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung yang bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling pada non-probability sampling yaitu sampling jenuh karena karena peneliti mengambil seluruh sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 39 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang disebar ke seluruh responden yaitu, pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi dalam kategori cukup baik dengan skor 53,1%. Dan tanggapan responden terhadap Efektivitas Organisasi dalam kategori cukup baik dengan skor 58,9 %. Kesimpulan penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Organisasi dengan skor 52,8%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya Budaya Organisasi di dalam organisasi akan berpengaruh untuk meningkatkan Efektivitas Organisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi, Himpunan Mahasiswa Islam

#### **Abstract**

*Organisation culture based on people assumption, value and norms. Organisation Culture is the source of the sustainable excellence performance. Empirical research proved Organisation culture is the key of effectiveness in organisation. Related to the culture and effectiveness in organisation, if we can manage the culture with the good management tolls it will effect to the employee to be more positive, dediative and productive. The invisible value is also the improtant part to produce the effective performance.*

*The research is conduct in Islamic Association Of University Students, Bandung branch. The objective is to find out the impact of Organisation culture to the effectiveness of the organisation. The reseacrh method that used to this case is quantitative method. The research took a sample from the non-probabilty sampling. The total of correstpondent is 39. The questionnaire spread to all the committe of Islamic Association Of University Students Bandung branch. To process the data we use the simple regression analysis and descriptive analysis.*

*The result of research indicate the repsond of the Organisation Culture its generally high with a score 53,1%. For the Organisation effectiveness the results tell 58.9% respondent give a good feedback. The conclusion point the Organisational Culture give a good impact to effectiveness organisation with a score 52.8%. More over the results can point the Organisation Culture bring a big impact to Organisation Effectiveness.*

**Keywords: Empowerment, Quality of Worklife (QWL), Human Resources, and Human Resource Management.**

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan bisnis. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu yang mengendalikan sumber daya yang lain. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal dan juga manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus.

Organisasi selalu ingin mencapai keefektifitasannya, menurut Soetopo (2012), menjelaskan bahwa efektivitas atau keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu yang dimaksud dengan keefektifan organisasi ialah ketepatan sasaran suatu proses yang terjadi pada lembaga formal yang menyelenggarakan suatu kerjasama dengan komponen-komponen yang saling dikoordinasikan untuk mencapai tujuan. Gibson dalam Sahmawi (2013) mendefinisikan efektivitas adalah sejauh mana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuannya, lebih lanjut menjelaskan untuk memahami konsep efektivitas organisasi perlu mengetahui perspektif efektivitas sebagai tingkat unit analisis dalam suatu organisasi.

Kondisi Efektivitas Organisasi HMI cabang Bandung menurut hasil wawancara dengan Ketua Umum M. Rizky Yusro dibagi menjadi dua, yaitu kondisi internal organisasi dan kondisi eksternal HMI cabang Bandung, Secara objektif ada catatan mengenai kondisi internal Kepengurusan HMI Cabang Bandung. Ruang lingkup dan tanggung jawab kerja HMI Cabang Bandung sangat luas/besar, hal ini mengharuskan pengurus untuk secara totalitas mengabdikan dirinya, meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk HMI Cabang Bandung, supaya terwujudnya efektivitas kinerja organisasi. Dalam hal ini, beberapa pengurus HMI Cabang Bandung pada kepengurusan ini, belum totalitas untuk meluangkan waktunya untuk HMI Cabang Bandung, hal ini disebabkan karena kesibukan, tugas, dan tanggung jawab akademik.

Sedangkan menurut Ketua Umum ada beberapa catatan mengenai kondisi eksternal, diantaranya yaitu :

- Kurangnya partisipasi komisiariat se-wilayah kerja HMI Cabang Bandung sebagai *supporting system* utama dalam optimalisasi kinerja organisasi HMI Cabang Bandung.
- Kurangnya dukungan dari pihak alumni/senior HMI Cabang Bandung, yang juga sebagai salah satu *supporting system* dalam optimalisasi kinerja organisasi HMI Cabang Bandung.

**Tabel 1. 1**

### Hasil Pra-Penelitian Efektivitas Organisasi HMI Cabang Bandung Penulis

Pengurus HMI Cabang Bandung Memiliki kemampuan teoritis, mampu memformulasikan apa yang diketahui	
Iya 47,2%	Tidak 52,8%
Pengurus HMI Cabang Bandung sanggup melihat kemungkinan lain yang lebih dari sekedar yang ada dan bergairah besar untuk menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih baik	
Iya 38,8%	Tidak 61,1%
Pengurus HMI Cabang Bandung sadar membawa tugas insan pengabdian, bukannya hanya membuat dirinya baik tetapi juga membuat kondisi sekelilingnya menjadi baik	
Iya 22,2%	Tidak 77,8%
Ajaran Islam telah berhasil membentuk "unity personality" dalam diri Pengurus HMI Cabang Bandung	

Iya	Tidak
77,8%	22,2%
Program Kerja HMI cabang Bandung sudah dapat menjawab tantangan bisa dikatakan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur	
Iya	Tidak
13,9	86,1%
HMI cabang Bandung Telah Mencapai Tujuan Organisasi HMI itu sendiri secara menyeluruh	
Iya	Tidak
2,8%	97,2%

*Sumber : Hasil Data Olahan Pra Penelitian Penulis*

Tidak hanya itu hasil data olahan pra-penelitian penulis menunjukkan beberapa faktor yang memperkuat bahwa efektivitas organisasi HMI cabang Bandung belum maksimal. Ada 52,8% dari pengurus HMI cabang Bandung menjawab tidak (belum) memiliki kemampuan teoritis dan mampu memformulasikan apa yang diketahui, sedangkan di tujuan HMI penjabaran insan akademis, seharusnya kader HMI memiliki kemampuan teoritis dan dapat memformulasikan disiplin ilmu mereka.

Di tujuan HMI penjabaran Insan Pencipta, menjelaskan kader HMI sanggup melihat kemungkinan lain yang lebih dari sekedar yang ada dan bergairah besar untuk menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih baik, tetapi faktanya, ada sekitar 61,1% pengurus HMI cabang Bandung mengatakan tidak (belum) mengimplementasikan

Dalam aspek lain dalam tujuan HMI penjabaran Insan Pengabdian ada 77,8% Pengurus HMI Cabang Bandung belum Sadar membawa tugas insan pengabdian, bukannya hanya membuat dirinya baik tetapi juga membuat kondisi sekelilingnya menjadi baik.

Menurut Pengurus HMI cabang Bandung, Program Kerja HMI cabang Bandung belum dapat menjawab tantangan dan belum bisa dikatakan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur, karena masih dalam tataran konsep dan belum diimplementasikan, ini terbukti dengan hasil pra-penelitian sebesar 86,1% dan secara garis besar Pengurus HMI cabang Bandung sekitar 97,2% mengatakan belum tercapainya tujuan HMI itu sendiri di cabang Bandung.

**Tabel 1. 2**

**Hasil Pra-Penelitian Budaya Organisasi HMI Cabang Bandung**

Program HMI cabang Bandung sudah sesuai dengan Tafsir Azas Islam	
Iya	Tidak
74,4%	25,6%
HMI cabang Bandung mengadakan skill training secara rutin untuk pengurus	
Iya	Tidak
53,8%	46,2%
HMI cabang Bandung melakukan berbagai program untuk mengembangkan kualitas pengurus	
Iya	Tidak
43,6%	56,4%
Kinerja secara keseluruhan Kader HMI cabang Bandung telah memberikan kontribusi untuk meningkatkan mutu organisasi (perkaderan)	
Iya	Tidak
12,8	87,2%
Pengurus sudah mengatualisasikan sikap Independensi Etis dan Independensi Organisatoris	
Iya	Tidak
41%	59%

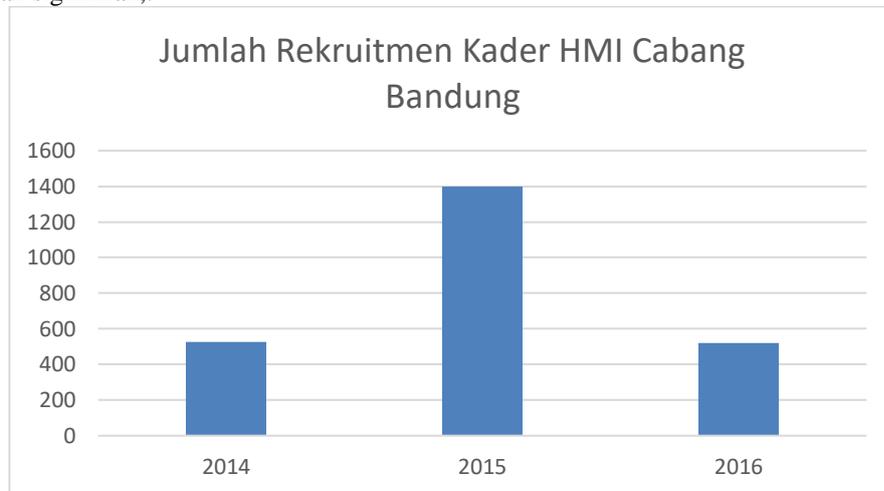
*Sumber : Hasil Data Olahan Pra-Penelitian Penulis*

Dalam menjalankan organisasi, Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuannya, tetapi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung tidak lepas dari masalah-masalah seputar individu dan sistem yang terdapat di dalamnya, sehingga efektivitas organisasi belum tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini juga didukung oleh kuisioner pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, dilihat dari tabel 1.2 banyak anggota (pengurus) yang merasa bahwa budaya organisasi belum maksimal diaktualisasikan.

Telah dijelaskan budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Islam sesuai prinsipnya, secara umum kader Himpunan Mahasiswa Islam harus melakukan berbagai program untuk mengembangkan

kualitas pengurus, dihasil pra-penelitian penulis, ada sekitar 56,64% mengatakan Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung belum melakukan budaya tersebut.

Di sisi lain Budaya organisasi yang sesuai dengan tradisi Himpunan Mahasiswa Islam, HMI cabang Bandung belum memberikan kontribusi untuk meningkatkan mutu organisasi (perkaderan), dengan data hasil pra penelitian adanya 87,2 % dair pengurus mengatakan tidak. Tidak maksimalnya implementasi dari budaya organisasi dapat dilihat pula dari fluktuasi jumlah kader yang mengalami penurunan signifikan,.



**Gambar 1**  
**Jumlah Rekrutmen Kader HMI cabang Bandung**

*Sumber : Database HMI cabang Bandung*

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa jumlah rekrutmen yang telah menjadi kader HMI cabang Bandung mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun 2014 yang jumlahnya 527 mengalami kenaikan pada tahun 2015 sebanyak 1400 dan mengalami penurunan drastis pada tahun 2016 ke angka 519 dan angka ini juga lebih sedikit dari tahun 2014.

Tidak hanya itu budaya sikap yang harus ditanamkan kader Himpunan Mahasiswa Islam untuk menjunjung tinggi sifat independensi ternyata belum terimplementasikan, ini terbukti dari hasil pra-penelitian yang ditujukan kepada pengurus HMI cabang Bandung bahwa ada 59% Pengurus belum mengatualisasikan sikap Independensi Etis dan Independensi Organisatoris.

Menurut Sutrisno (dalam Baroroh:2016) menjelaskan bahwa jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai yang tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas organisasi.

Miller (dalam Mulyadi, 2015:95) menyebutkan bahwa : Budaya Organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan menurut Daniel Denison (1990) (dalam Mulyadi, 2015:95) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku.

Budaya organisasi yang diterapkan pada Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Cabang Bandung belum teraktualisasikan sesuai dengan yang diharapkan oleh anggota pengurus, menurut kuesioner pra penelitian yang dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa masih banyak pengurus yang merasa bahwa budaya organisasi belum berjalan dengan semestinya, dimensi budaya organisasi dijadikan tolak ukur dalam meneliti bagaimana budaya organisasi yang diterapkan dalam Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI) CABANG BANDUNG".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

#### Konsep Budaya Organisasi

Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua annggotanya. Menurut Robbins (1991) dalam Mulyadi, (2015: 95) budaya organisasi adalah “istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi”.

#### Dimensi – Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi Menurut Robbins & Coulter (2012:52), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu, *Inovation and risk taking, Attention to detail, outcome orientation, People orientation, Team orientation, Aggressivene, Stability,*

#### Pengertian Efektivitas Organisasi

Dalam Subheki dan Jauhar, (2013) mengutip Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata efektif dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat membawa hasil atau berhasil guna. Sedangkan organisasi merupakan kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian-bagian (orang) untuk tujuan tertentu atau bisa disebut juga kelompok kerja sama abtara orang-orang yang diadakan untuk pencapaian bersama.

Pengertian lain dari kata efektivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya, yang berarti kesejahteraan tujuan yang telat ditetapkan dapat dicapai.

Efektif berbeda dengan efisien. Efektif merupakan *achievement of goals* sedangkan efisien adalah *“the ratio of effective output the input required to achieve it”*.

#### Dimensi – Dimensi Efektivitas Organisasi

Diagnosa organisasi sebagai salah satu metode pembinaan organisasi menekankan pada hal-hal yang dianggap mempengaruhi ketidaksatbilan atau ketidakberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Weisbord dalam, Subheki dan Jauhar, (2013 : 264-265) memberikan model untuk mendiagnosa organisasi yang sering dikenal dengan model 6 Weisbord yang terdiri dari, Tujuan, Struktur, Tata Hubungan, Mekanisme Tata Kerja, Sistem Penghargaan, dan Kepemimpinan.

#### Teori Keterkaitan Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi

Berkaitan dengan masalah budaya dan efektivitas organisasi, Richard M, Steers (dalam Baroroh, 2016) mengatakan bahwa untuk memahami peranan budaya dalam efektivitas organisasi, dapat dengan membangun sebuah model hipotesis umum yang merinci hubungan diantara rangkaian variabel yang utama. Yaitu, struktur, tekonologi, lingkungan luar, dan kebijakan praktek manajemen adalah faktor yang memiliki pengaruh penting atas iklim (budaya).

Selanjutnya dalam referensi yang sama, Steers menjelaskan bahwa bilamana budaya bermanfaat bagi kebutuhan individu (memperhatikan kepentingan pekerja dan orientasi pada prestasi), maka dapat mengharapkan tingkah perilaku ke arah tujuan yang tinggi (menggunakan pendekatan behavioral). Sebaliknya jika, budaya yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

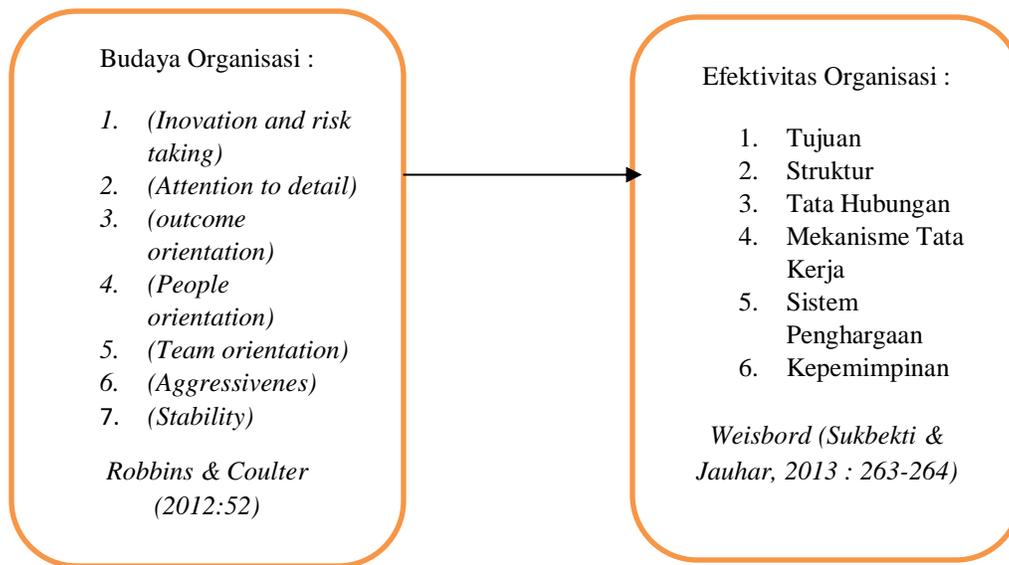
Sutrisno 2010 (dalam Baroroh, 2016) menjelaskan bahwa jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku psoitif, dediaktif, dan produktif. Nilai-nilai yang tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendrorng perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Budaya organisasi mengacu pada asumsi bersama, nilai-nilai dan norma (schein, 1985). Budaya organisasi merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Barney,1991). Penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor kunci untuk efektivitas organisasi (Deal dan Kennedy, 1982 ; Deninson 1990; Gordon dan Tomaso, 1992; Ouchi dan Jaeger, 1978; Peter dan Waterman, 1982; Wilkins dan Ouchi, 1983) dalam (Andarina, 2014).

**Kerangka Pemikiran**

Miller (1987) (dalam Mulyadi, 2015:95) menyebutkan bahwa : Budaya Organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan perusahaan, maka perusahaan akan mencapai keefektifitasannya. Sesuai dengan penelitian Sutrisno 2010 (dalam Baroroh, 2016) menjelaskan bahwa jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dediaaktif, dan produktif. Nilai-nilai yang tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja individu dan ekfetivitas organisasi.

Sehingga berdasarkan pemikiran diatas, maka dibuatlah sebuah kerangka pemikiran seperti pada Gambar 2



Keterangan :  
 → Pengaruh Parsial

**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Olahan Data Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas terdapat dimensi sebagai atribut yang menggambarkan atau mendeskripsikan masing-masing variabel pada peneletian ini. Untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi setiap variabel mempunyai hubungan atau tidak.

**METODE PENELITIAN**

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal, Menurut Sugiyono (2015: 254) yang dimaksud dengan penelitian deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Sedangkan menurut Sekaran (2013:98), penelitian kausal adalah “studi dimana peduli peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah”, dengan kata lain maksud diadakan studi kausal adalah “agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:11) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti. Di mana penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Signifikan Parsial**

Untuk membuktikan apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Organisasi, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H0 :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung.

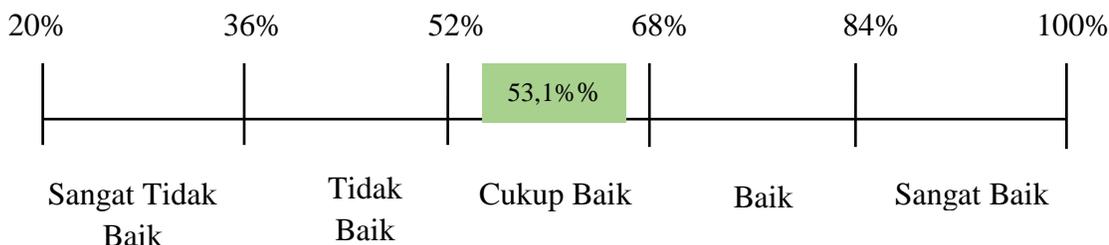
H1 :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung.

Kriteria Efektivitas Organisasi merupakan batasan dari nilai tabel dengan memperhatikan derajat kebebasan (dk) dan tingkat signifikansi sehingga dari batasan ini dapat disimpulkan apakah H<sub>0</sub> diterima atau ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.18 nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 6,436. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan n = 39 adalah 2,026. Karena  $t_{hitung} (6,436) > t_{tabel} (2,0266)$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Berdasarkan Tabel 4.19 juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi penelitian < 0,05 maka dapat diartikan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai yang sangat signifikan secara positif terhadap Efektivitas Organisasi

Penelitian ini menggunakan 39 responden yang disebarkan kepada pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel Budaya Organisasi (X) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



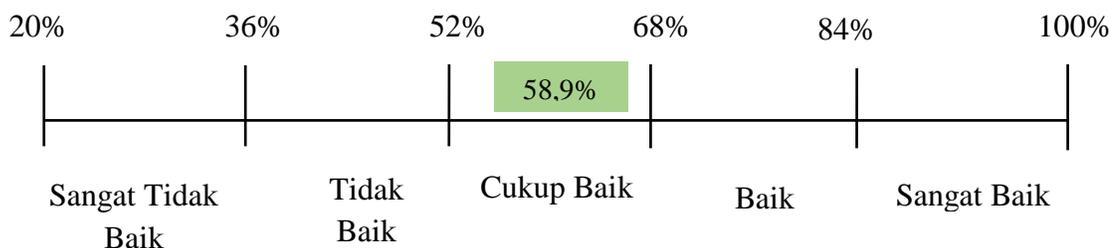
**Gambar 3**  
**Posisi Variabel *Empowerment* (X) Pada Garis Kontinum**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel Budaya Organisasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Cukup Baik. Sehingga secara keseluruhan, Budaya Organisasi pada kantor induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung cukup baik dengan skor 53,1%.

**Tanggapan Responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian ini menggunakan 39 responden yang disebarkan kepada pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel Efektivitas Organisasi (Y) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4**  
**Posisi Variabel *Quality of worklife* Pada Garis Kontinum**  
*Sumber:* Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Gambar 4 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel Efektivitas Organisasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Cukup baik. Sehingga secara keseluruhan, Efektivitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung sudah cukup baik dengan skor 58,9%.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu budaya organisasi terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Efektivitas Organisasi . Berikut terdapat tabel koefisien hasil Analisa regresi menggunakan SPSS 22, yaitu:

**Tabel 2**  
**koefisien**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,028	4,683		2,569	,014		
Rata_BO	1,007	,156	,727	6,436	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Rata\_EO

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,028 + 1,007X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 12,028 , artinya nilai konstanta sebesar 12,028 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X, maka nilai dari Y adalah 12,028.
- 1,007, artinya nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 1,007 menyatakan bahwa variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Budaya Organisasi (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Efektivitas Organisasi (Y).

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 <sup>a</sup>	,528	,515	5,68722

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,727)^2 \times 100\% \\
 &= 52,8\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat efektivitas organisasi adalah sebesar 52,8% sedangkan sisanya 47.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandung termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandung masuk ke dalam kategori cukup baik.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandung adalah sebesar 52,8% sedangkan sisanya 47.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Saran**

Bagi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandung

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran bagi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang akan diajukan sebagai berikut:

- 1) Menjadikan program training kepengurusan sebagai prioritas utama agar unit atau bidang-bidang bisa kerja kolektif atau saling berintegrasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan sebagai agenda yang dilakukan secara *sustainable* agar dapat memahami tentang pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan.
- 2) Melakukan training keuangan dan harta benda agar pengurus dapat melakukan perencanaan dan penganggaran dalam membuat suatu program kerja ataupun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara pribadi ataupun secara organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran bagi peneliti selanjutnya yang akan diajukan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung. Untuk penelitian selanjutnya disarankan:
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X) dan efektivitas organisasi (Y) telah terbukti saling mempengaruhi satu sama lain, sedangkan ada hal faktor lain yang mempengaruhi efektivitas organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga variabel lainnya di luar penelitian ini diindikasikan kemungkinan memiliki pengaruh contohnya seperti, lingkungan, teknologi, pilihan strategi, hukum, kompleksitas, spesialisasi, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih variatif serta memperkaya teori yang ada.
3. Objek penelitian dan ruang lingkup yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian atau melakukan penelitian pada Himpunan Mahasiswa Islam cabang lainnya, menggunakan ruang lingkup populasi yang lebih luas, sampel yang lebih banyak serta menggunakan metode-metode penelitian lainnya terkhusus metode kualitatif agar dapat memberikan hasil yang semakin spesifik.
- 4.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baroroh, Novia Ainun. 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di HMI Cabang Kota Malang . Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malik Malang.
- [2] Gibson., dkk. 1985. Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- [3] Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: ALFABETA,cv
- [4] Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- [5] Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2012. Perilaku Organisasi, Edisi Kesebelas. Jakarta:Erlangga
- [6] Robbins, S P, & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc
- [7] Subkhi Akhmad & Jauhar Muhammad (2013). *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Prestasi Pustakaraya
- [8] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta