

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PENGURUS HMJM UNSIMAR
PADA PELAKSANAAN PROGRAM KERJA**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh:

I KADEK DWI PAYANA
91811404122055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO
2022**

I Kadek Dwi Payana. 91811404122055. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM).** Iswan Masirete sebagai Pembimbing I dan Ni Kadek Sriwati sebagai Pembimbing II.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) Universitas Sintuwu Maroso. Informasi yang digunakan bersifat primer dan sekunder, dikumpulkan melalui wawancara dan dokumen terkait. Analisis kuantitatif data dilakukan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1). Penyelidikan regresi linier sederhana menghasilkan temuan sebagai berikut: (a) 11,577, yang berarti nilai konstanta 11,577 menyatakan bahwa nilai Y adalah 11,577 jika tidak ada pertumbuhan nilai variabel X. (b) ,667, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi X positif sebesar ,667, menunjukkan hubungan searah antara variabel X dan Y dan bahwa peningkatan Budaya Organisasi (X) akan berdampak pada peningkatan Efektivitas Organisasi (Y). (2). Koefisien Determinasi: Koefisien determinasi (KD) menghasilkan nilai 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh sebesar 51,5 persen terhadap kinerja organisasi, selebihnya 48,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. (3) Budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Sintuwu Maroso termasuk dalam kategori cukup baik. (4) Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Sintuwu Maroso memiliki tingkat efektivitas organisasi yang cukup baik. 51,5 persen efektivitas Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Sintuwu Maroso dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan 48,5 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya, Efektifitas Organisasi.



I Kadek Dwi Payana. 91811404122055. *The Influence of Organizational Culture on the Performance Effectiveness of Management Student Association Management (HMJM).* Supervised by Iswan Masirete and Ni Kadek Sriwati.

ABSTRACT

This study aims to find out the influence of organizational culture on the achievement of organizational goals at the Management Department Student Association (HMJM) Sintuwu Maroso University. The information used is primary and secondary, collected through interviews and related documents. Quantitative analysis of the data was carried out.

The results of the analysis obtain that: (1). Simple linear regression investigations yielded the following findings: (a) 11.577, which means that the constant value of 11.577 stated that the Y value was 11.577 if there was no increase in the value of the X variable. (b) 0.667, indicating that the regression coefficient value of X was positive at 0.667, unidirectional relationship between variables X and Y and that an increase in Organizational Culture (X) will have an influence on increasing Organizational Effectiveness (Y). (2). Coefficient of Determination: The coefficient of determination (CD) value is 51.5%. Organizational culture as an independent variable has an influence of 51.5 percent on organizational performance, the remaining 48.5 percent is explained by other factors. (3) The organizational culture of the Sintuwu Maroso University Management Student Association is in the fairly good category. (4) The Sintuwu Maroso University Management Student Association has a fairly good level of organizational effectiveness. 51.5 percent of the effectiveness of the Sintuwu Maroso University Management Student Association is influenced by organizational culture, while the remaining 48.5 percent is explained by other factors not included in this study.

Keywords: Culture, Organizational Effectiveness.

HALAMAN PENGESAHAN

Diterima oleh Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso dan telah selesai diujikan pada tanggal.....

Dekan Fakultas Ekonomi,

Iswan Masirete, SE., M.M

Panitia Ujian :

Ketua : Iswan Masirete, SE., M.M

Sekretaris : Sudarto Usuli, SE., MM

Anggota : Ni Kadek Sriwati, S.E., M.Sc

Penguji : 1.Sudarto Usuli, S.E., M.M

2.Dr. Holmes R. Kapuy, S.E., MM.....

3. Iswan Masirete, SE., M.M

4. Ni Kadek Sriwati, S.E., M.Sc

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR.....	7
2.1 Pengertian Partisipasi Masyarakat	7
2.2 Tingkat Partisipasi Masyarakat	8
2.3 Pengertian Pendapatan Asli Daerah	9
2.3 Pengertian Retribusi	12
2.4 Retribusi Pelayanan Sampah.....	15
2.5 Kerangka Pikir.....	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	17
3.1.1 Tempat Penelitian.....	17
3.1.2 Waktu Penelitian	17
3.2 Metode Penelitian.....	17
3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.3.1 Jenis dan Sumber Data	17
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	18
3.4 Populasi dan Sampel	18
3.5 Teknik Analisis Data.....	19
3.6 Definisi Operasional.....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	22
4.1 Hasil Penelitian	22
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	22
4.1.2 Karakteristik Responden	23
4.1.3 Partisipasi Masyarakat.....	26
4.1.4 Tingkat Partisipasi Masyarakat	28
4.1 Pembahasan	31
4.2.1 Tingkat Partisipasi Masyarakat	31

4.2.2	Partisipasi Retribusi Pelayanan Persampahan terhadap PAD	33
4.2.3	Potensi Penerimaan Retribusi	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		38
5.1	Kesimpulan.....	38
5.2	Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA		40
LAMPIRAN.....		41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu ciri, identitas, dan kekhasan suatu tempat ditandai dengan budayanya. Sulaksono (2015:2) mendefinisikan budaya sebagai cita-cita yang dimiliki orang yang mungkin berdampak pada semua perilaku mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya adalah seperti apa nilai-nilai masyarakat sekarang dan bagaimana mereka terus berkembang. Dikelilingi oleh budaya adalah kualitas dan pedoman perilaku bagi individu. Budaya masyarakat tersebut kini mulai dirasakan semakin terkikis seiring berjalannya waktu, namun itulah kenyataannya. Sebuah tim dari orang-orang yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai sebuah organisasi. Tindakan dan sikap individu di dalam perusahaan akan berdampak pada tercapai tidaknya suatu tujuan. Kemampuan dan keterampilan anggota dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelolanya. Setiap organisasi memiliki ciri-ciri unik yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah apa yang disebut.

Budaya organisasi menurut Tobari (2015: 46), adalah seperangkat keyakinan dan nilai-nilai yang diakui, dijunjung tinggi, dan diterapkan oleh semua individu di dalam organisasi. Akibatnya, ia berkembang menjadi pola dengan maknanya sendiri dan berfungsi sebagai panduan mendasar bagi perilaku dalam organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana orang berperilaku dan siapa mereka agar sesuai dengan harapan. Perilaku yang dipengaruhi budaya

organisasi memiliki kekuatan untuk mendukung atau mempromosikan perilaku tidak etis dalam masyarakat dan perilaku etis dalam kehidupan individu. Selain membina karakter, budaya organisasi dapat memberikan pedoman bagi kelangsungan hidup organisasi dan menjadi acuan mendasar untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Agar budaya organisasi dapat dipahami dan diterapkan kepada seluruh anggota organisasi, maka diperlukan sosialisasi dan pendekatan sosial kepada seluruh anggota organisasi. Khusus di Poso, Sulawesi Tengah adalah rumah bagi Universitas Sintuwu Maroso, sebuah lembaga swasta dengan sejumlah klub mahasiswa dan kampus yang membantu sekolah mengembangkan generasi individu yang berpengetahuan dan kompetitif. Keberadaan beberapa klub mahasiswa dan kampus diharapkan mampu membentuk kepribadian generasi yang peduli lingkungan, menguasai disiplin ilmu tertentu, memiliki pengalaman bekerja secara kolaboratif dan bercakap-cakap, serta terampil dalam pemecahan masalah.

Dalam konteks kelembagaan, budaya organisasi hadir di setiap Unit Kegiatan Kampus (UKK) atau Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Budaya organisasi lazim dalam kelompok mahasiswa di setiap fakultas di samping jangkauan universitas secara keseluruhan. Organisasi Himpunan Mahasiswa memiliki budaya organisasi yang berada dalam lingkup program studi. Program Studi Manajemen merupakan satu-satunya program akademik yang ditawarkan oleh fakultas ekonomi Universitas Sintuwu Maroso. Ada kelompok mahasiswa di

tingkat program bernama Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen, atau singkatnya (HMJM).

Seluruh mahasiswa ekonomi Universitas Sintuwu Maroso didorong untuk bergabung dengan HMJM, sebuah kelompok mahasiswa. Sejak 1988, HMJM telah ada. Pembentukan HMJM dimaksudkan sebagai wadah bagi mahasiswa ekonomi untuk mengembangkan karakternya melalui sosialisasi, pembelajaran berorganisasi, dan mengarahkan minat dan kemampuannya. Hasil kinerja HMJM selama ini akan digunakan untuk memastikan apakah pengembangan karakter berhasil atau tidak.

Kinerja adalah segala sesuatu yang diciptakan oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya, menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2015:170). Hasil akan berhasil jika Anda melakukannya dengan baik. Budaya yang kuat hanyalah salah satu komponen pendukung yang harus dijalankan manajemen dengan baik untuk mendapatkan hasil yang sangat baik, yang kemudian akan meningkatkan pertumbuhan organisasi. Karena fakta bahwa dewan pusat utama adalah tempat fungsi dan tanggung jawab operasional yang penting diadakan, kinerja manajemen berfungsi sebagai ukuran untuk kontrol organisasi dan pertumbuhan organisasi.

Setiap anggota atau anggota dewan HMJM memiliki tanggung jawab tertentu selama proses pengembangan tergantung pada bidang keahlian mereka. Delapan bidang berada dalam lingkup HMJM. Pemberdayaan Sumber Daya Mahasiswa (PSDM), advokasi, hubungan masyarakat, bisnis, seni dan olahraga,

penelitian dan pendidikan, spiritualitas, serta komunikasi dan informasi, adalah beberapa topik yang dibahas oleh HMJM. Masing-masing dari delapan bidang memiliki tanggung jawab dan tujuan tertentu. Dari tahun ke tahun, kelulusan HMJM biasanya tidak bertambah.

Pada dasarnya, yang membedakan HMJM dari kelompok mahasiswa lainnya adalah budaya organisasinya yang kuat. Namun, tidak banyak anggota kelompok yang menyadari atau menggunakannya. Anggota asosiasi mulai kurang peduli dan kurang berpartisipasi sebagai hasilnya. Akibatnya, suatu agenda atau kegiatan tidak dilaksanakan secara maksimal karena tidak ada cukup peserta atau pengurus untuk memastikan keberhasilannya. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, banyak pejabat yang mangkir dari rapat terkait agenda MUSDA HMMI pada 13 Februari 2020, karena rumah mereka berada di luar Poso.

Beberapa pengurus dan anggota terlibat dalam banyak organisasi, sehingga mereka harus membagi waktu antara HMJM dan kelompok tambahan tersebut. Kemampuan manajemen untuk menjalankan visi dan tujuan HMJM menderita sebagai akibatnya. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen. Budaya organisasi yang mendukung akan menghasilkan peningkatan kinerja manajemen HMJM, sehingga pengelolaan lebih efektif dan efisien. Selain mencerminkan kinerja organisasi, budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada reputasi organisasi. Mengubah budaya organisasi melalui inisiatif manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan budaya merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk

meningkatkan kinerja seluruh karyawannya, menurut Marcoulides dan Heck (dalam Yasin, 2013: 3).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang unik, yang harus dilestarikan jika perusahaan ingin terus eksis. Karena pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan, terlepas dari ukurannya, karena budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan memproyeksikan citra positif.

Selain itu, budaya organisasi sangat penting untuk pengembangan perusahaan. Peneliti berupaya mengkaji budaya organisasi di Himpunan Mahasiswa, khususnya Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso, karena pentingnya isu tersebut (HMJM). Para peneliti tertarik untuk mempelajari bagaimana budaya organisasi telah berubah dari waktu ke waktu dan seberapa baik kinerja manajemen HMJM. Penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pengurus HMJM Unsimar Pada Pelaksanaan Program kerja”** oleh karena itu merupakan hal yang menarik untuk dilakukan oleh penulis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Pengurus HMJM dalam merealisasikan program kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana pengaruh budaya organisasi HMJM Unsimar dalam mencapai tujuan organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi:

- a. Dapat memberikan masukan kepada setiap organisasi dalam hal mengukur efektivitas dalam melaksanakan program kerja berdasarkan budaya organisasi.
- b. Dapat menjadi bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk dikaji secara mendalam.
- c. Sebagai salahsatu syarat untuk memperoleh gelar (S1) pada Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

DAFTAR PUSTAKA

- Tobari, H. 2015. *"Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta"*: Deepublish.
- Robbins, S.P. (2012) *Organizational Behavior. 15th Edition*, Prentice-Hall, Inc., New York.
- Baroroh, Novia Ainun. 2016. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di HMI Cabang Kota Malang*. Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malik Malang.
- Gibson., dkk. 1985. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: ALFABETA,
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesebelas. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S P, & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc
- Subkhi Akhmad & Jauhar Muhammad (2013). *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta