

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mahasiswa di Kota Palopo

Vioni Aulia<sup>1</sup>, Mutia Nurfadilah Aris<sup>2</sup>, Haedar<sup>3</sup>.

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

[vioniaulia2004@gmail.com](mailto:vioniaulia2004@gmail.com).

## Abstrak

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh mahasiswa di kota palopo dan 37 diantaranya dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini menggunakan simple random sampling. Menurut penelitian ini, uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) mempengaruhi mahasiswa (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu: atau t hitung 4,558 lebih besar dari 1,590 t tabel. Ini menunjukkan bahwa variabel X mempengaruhi mahasiswa di Kota Palopo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca mempertimbangkan, mendukung, dan memberikan pemikiran tentang pengaruh budaya organisasi terhadap mahasiswa. Adapun keterbatasan dari penelitian ini yaitu: kurangnya sampel yang diteliti, hanya menggunakan uji validitas dan uji t, menggunakan variabel pengaruh budaya organisasi (X) dan mahasiswa (Y), serta kurangnya pengetahuan penyusun.

**Kata-kata Kunci:** Budaya; Budaya Organisasi; Mahasiswa

## *The Influence of Organizational Culture on Students in Palopo City*

### Abstract

*This research is a quantitative method. The population used was all students in the city of Palopo and 37 of them were used as samples. The sample in this study used simple random sampling. According to this research, the t test shows that the organizational culture variable (X) influences students (Y). The results show that t calculated is greater than t table, namely: or t calculated 4.558 is greater than 1.590 t table. This shows that variable X influences students in Palopo City. It is hoped that the results of this research can help readers consider, support and provide thoughts about the influence of organizational culture on students. The limitations of this research are: lack of samples studied, only using validity tests and t tests, using organizational culture (X) and student (Y) influence variables, and lack of knowledge of the authors.*

**Keywords:** Culture; Cultural Organization; Student

---

## PENDAHULUAN

Mahasiswa memiliki peran sebagai pelaksana pendidikan, mereka memainkan peran penting dalam menghasilkan generasi bangsa yang inovatif, mampu, mandiri, terampil, dan berbudaya. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, perguruan tinggi dibutuhkan untuk mengembangkan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta menghasilkan intelektual yang berbudaya, toleran, demokratis, tangguh, dan berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa. Masukan sistem pendidikan seperti siswa, dosen, dan fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar memengaruhi kualitas lembaga pendidikan. Untuk membuat proses belajar mengajar yang efektif dan berhasil, ketiga komponen tersebut saling mempengaruhi dan bergantung satu sama lain. (Arqy Ahmadi, tahun 2023)

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menyatukan berbagai sifat dan karakter serta bakat dan kemampuan yang beragam dalam sebuah organisasi, dan berfungsi sebagai identitas organisasi. Budaya organisasi juga dapat

dianggap sebagai representasi dari ciri dan kualitas yang berlaku dalam organisasi, sehingga menjadi sumber motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. (Arqy Ahmadi, 2023)

Organisasi adalah sekumpulan orang yang berbagi pendapat untuk mencapai tujuan bersama. Perkembangan organisasi dalam dunia pendidikan dikenal sebagai organisasi pendidikan. Ini adalah komponen unik dari pemahaman ilmu pengetahuan. Didasarkan pada pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, sebagai alat penggagas dan pendorong pendidikan, organisasi dalam pendidikan harus memainkan peran yang penting dalam mencapai tujuan akademik.

Di Indonesia, Budaya yang ada di dalam organisasi harus diterapkan. Tujuannya adalah agar generasi penerus bangsa, terutama anak didik, tumbuh menjadi generasi yang cerdas dan memiliki jiwa pemimpin yang siap menghadapi tantangan yang akan datang. (Anggreni, 2021)

Budaya terdiri dari semua pengetahuan dan kebiasaan, sikap, dan tingkah laku, yang diwariskan dan dipraktikkan oleh anggota masyarakat

tertentu. Banyak aspek kehidupan dipengaruhi oleh budaya, seperti keyakinan, adat istiadat, politik, bahasa, pakaian, bangunan, dan seni. Linton menggambarkan budaya sebagai kumpulan ide, pendapat, dan kebiasaan yang dimiliki dan diwariskan oleh anggota masyarakat tertentu. Organisasi pada umumnya didefinisikan sebagai suatu tempat di mana sekumpulan orang bekerja sama secara logis dan sistematis di bawah bimbingan yang jelas, diawasi, dan dikontrol untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. (Laksono et al., 2022)

Kemampuan sumber daya manusia sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk beradaptasi, mengelola perubahan, dan berkembang di industrinya. Kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia juga merupakan komponen penting dalam proses adaptasi. Tidak diragukan lagi, dalam era persaingan bisnis yang sangat kompetitif, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan terpengaruh oleh perubahan yang terjadi di dalam organisasinya. Ini karena pada dasarnya, organisasi atau perusahaan tidak akan terpengaruh oleh perubahan yang terjadi di dalam organisasinya. (Tecoalu et al., 2022)

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Budaya organisasi**

Suatu organisasi memiliki sistem makna, norma, dan kepercayaan yang dianut bersama yang membentuk cara bertindak dan membedakan organisasi dari yang lain. Budaya organisasi adalah apa yang membentuk identitas dan karakter organisasi dan terdiri dari prinsip, aturan, dan artefak yang dipegang oleh anggota organisasi.

Menurut Schein Budaya organisasi adalah pola keyakinan dasar yang dipelajari oleh kelompok saat menyelesaikan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Pola-pola ini telah dianggap benar dan dapat diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk menerima sesuatu, berpikir, dan merasakan terkait masalah tersebut. Secara umum, nilai, keyakinan, dan cara berperilaku yang membentuk sebuah organisasi disebut sebagai budaya organisasi. bagaimana seseorang berperilaku di dalam dan di luar organisasi.

Menurut Cheki, Budaya organisasi adalah kumpulan norma, persepsi, dan pola perilaku yang dibuat atau dikembangkan oleh sebuah organisasi untuk mengatasi pandangan atau asumsi dasar ini. Karena telah berkembang dengan baik di dalam organisasi, budaya ini dianggap berharga

dan harus diajarkan kepada mahasiswa baru saat mengerjakan tugas mereka. (Sholihin, 2019)

Menurut Gibson, budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat kategori: budaya birokrasi, yang mengacu pada koordinasi, taat pada perintah, dan taat pada aturan. Kewirausahaan adalah budaya yang memberikan kebebasan untuk berpikir, berpendapat, dan berinovasi. Ketiga, budaya clan mengutamakan kebersamaan, membantu, menghargai, dan keterbukaan. Keempat, budaya pasar, yang menekankan keuntungan dan persaingan untuk memperoleh yang terbaik. (Bolung et al., 2021)

Sangat strategis, budaya organisasi memengaruhi kesuksesan organisasi. Ini membantu membangun kinerja ekonomi dan organisasi dalam jangka panjang untuk memberi anggota organisasi apa yang mereka butuhkan dan mencapai tujuannya. Budaya organisasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja auditor, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wati et al. Menurut penelitian lain, budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja auditor; namun, Trisnaningsih berpendapat bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja auditor. Oleh karena itu, penelitian yang teliti tentang budaya organisasi ini tidak menghasilkan hasil yang konsisten. (Mentari et al., 2019)

Sawitri menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan yang dimiliki oleh karyawan dan merupakan sistem dan makna bersama. Menurut Kartiningsih, indikator budaya organisasi termasuk jarak dari manajemen, profesionalisme karyawan, keteraturan, sikap terbuka, dan rasa curiga yang ditanamkan oleh karyawan terhadap rekan kerja (Muttaqin Arif & Fitri Yulia, 2021)

Bagaimana setiap anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan membuat keputusan dipengaruhi oleh norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang termasuk dalam budaya organisasi. (Di & Jasa, n.d.)

### **Mahasiswa**

Mahasiswa memiliki peran sebagai generasi muda yang akan memimpin negara ini di masa depan. Selain menanamkan nilai-nilai positif dalam masyarakat, mahasiswa harus menjadi pemimpin masyarakat dan mengubah kehidupan. Dengan kata lain, siswa dapat dianggap sebagai penggerak perubahan.

Sebagai generasi muda, mahasiswa memiliki ide-ide baru dan kreatif. Untuk menyebarkan ide-ide mereka, mereka dapat berpartisipasi dalam berbagai acara, seperti Pekan Kreatifitas Mahasiswa (PKM), yang diadakan oleh pemerintah. (Batubara et al., 2023)

Selain Indeks Prestasi, softskill adalah kualitas penting yang diperlukan

setelah lulus, jadi siswa mengikuti organisasi atau lembaga kemahasiswaan untuk memperoleh softskill. (Martadinata, 2019).

Selain itu, sebagai agen perubahan, mahasiswa harus memiliki karakter dan etika yang baik agar perubahan yang mereka bawa berubah ke arah yang lebih baik lagi. Dengan memiliki karakter dan etika yang baik, mahasiswa akan mampu menjadi individu yang matang yang dapat memberikan kontribusi terhadap negara.

Generasi milenial saat ini sangat akrab dengan teknologi dan menggunakannya di setiap aspek kehidupan mereka. Oleh karena itu, penggunaan teknologi di setiap aspek kehidupan tentunya akan berdampak pada moral dan karakter siswa..(Batubara et al., 2023)

## METODE PENELITIAN

Metode yang menggunakan analisis kuantitatif. 37 sampel terpilih dari populasi mahasiswa Palopo. Kami mengumpulkan data untuk analisis ini melalui kuisisioner. Subjek penelitian menerima kuisisioner acak sederhana yang dikirim melalui aplikasi chat jejaring sosial WhatsApp.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI VALIDITAS

Pembandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel

1. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel = valid
2. Jika nilai r hitung  $<$  r tabel = tidak valid cara mencari nilai r tabel dengan  $N= 34$  pada signifikansi 5% pada distribusi nilai statistik. Maka di peroleh nilai r tabel sebesar 0,339

Melihat nilai signifikansi (sig)

1. Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 = valid
2. Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 = tidak valid

Variable	R hitung	R table	sig	ket
X01	0,815	0,325	0,000	Valid
X02	0,726	0,325	0,000	Valid
X03	0,622	0,325	0,000	Valid
X04	0,635	0,325	0,000	Valid
X05	0,549	0,325	0,000	Valid
X06	0,823	0,325	0,000	Valid
X07	0,753	0,325	0,000	Valid

## UJI REABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	11

## UJI T

1. Jika nilai sig  $0,000 <$  0,05 atau t hitung  $4,558 >$  1,590 t tabel maka

terdapat pengaruh variable X terhadap Y

2. Jika nilai sig  $0,000 > 0,05$  atau t hitung  $4,558 < 1,590$  t table maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Y.

t table:  $t(a;n-k) t = (a;37-2)/t = (0,05; 35) = 1,590$

## **DISKUSI DAN HASIL**

### **Apakah kamu aktif berorganisasi di kampus?**

Interaksi antar individu, kelompok, dan lingkungannya mempengaruhi organisasi sebagai lembaga sosial. Harga pendapat satu sama lain untuk menghindari konflik.

Berdasarkan hasil penelitian dari 37 sampel yang kami uji menyatakan bahwa aktif organisasi merupakan hal yang cukup penting bagi mahasiswa sekitar setuju 37,8% dan yang tidak setuju 40,5% dari 100%.

### **Apakah kamu suka berorganisasi?**

Terdapat tiga jenis budaya dalam organisasi:

- Budaya positif (yang membantu meningkatkan kualitas pendidikan),
- Budaya yang negatif, yang menghambat kemajuan pendidikan, dan
- Budaya netral (yang tidak mendukung atau menghambat peningkatan mutu pendidikan).

Berdasarkan pernyataan yang ada diatas yang berdasarkan hasil penelitian dari 37 sampel yang kami uji bahwa mahasiswa sangat suka berorganisasi sekitar 45,9% yang setuju dan tidak setuju 27% dari 100%.

## **KESIMPULAN**

Menurut penelitian ini, uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) mempengaruhi mahasiswa (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu: atau t hitung 4,558 lebih besar dari 1,590 t tabel. Ini menunjukkan bahwa variabel X mempengaruhi mahasiswa di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca mempertimbangkan, mendukung, dan memberikan pemikiran tentang pengaruh budaya organisasi terhadap mahasiswa.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya sampel yang diteliti
2. Hanya menggunakan uji validitas dan uji t
3. Menggunakan variabel pengaruh budaya organisasi (X) dan mahasiswa (Y),
4. Kurangnya pengetahuan penyusun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2), 49–56. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Arqy Ahmadi, M. (2023). Program Penguatan Budaya Organisasi Islami Pada Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Batubara, A. A., Izza, S. N., & Sugara, W. H. (2023). Peran Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Dan Etika Mahasiswa Universitas Negeri Medan Sebagai Agent of Change. *Niagawan*, 12(1), 16. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i1.38911>
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>
- Di, K., & Jasa, S. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN: STUDI*. 1–11.
- Laksono, H., Majeri, H., Sukaesih, R., Hermawan, B., & Taufik. (2022). Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi. *Al-Afkar Journal for Islamic Studies*, 5(3), 173–186.
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi, R. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(2), 141. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i2.282>
- Muttaqin Arif, & Fitri Yulia. (2021). *20056-43657-1-Pb. 6, No. 4(4)*, 536–545.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan AMA YPK Yogyakarta  
Dengan Motivasi Kerja Sebagai  
Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah  
Semarak*, 9(2), 95–134.

Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022).  
Efek Mediasi Motivasi Kerja pada  
Pengaruh Budaya Organisasi dan  
Kepemimpinan Transformasional  
terhadap Kinerja Karyawan.  
*BUDGETING : Journal of Business,  
Management and Accounting*, 3(2),  
119–143.  
[https://doi.org/10.31539/budgeting.v3  
i2.3869](https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869)