

## DAMPAK POSITIF BERORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI BAGI MAHASISWA DAN PEKERJA GENERASI Z

A.putri Andini<sup>1</sup>, natasyah<sup>2</sup>, haedar<sup>3</sup>

Prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah palopo

<sup>1</sup>[Andiputriandini@gmail.com](mailto:Andiputriandini@gmail.com)

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak positif dari berorganisasi dan budaya organisasi terhadap mahasiswa dan pekerja generasi z. Kedudukan organisasi cukup penting dalam aspek kehidupan baik dalam Industri, pemerintah, organisasi sosial, kemasyarakatan serta lainnya. Organisasi sebagai bagian dari cabang ilmu sosial mempunyai peranan yang cukup besar dalam kehidupan manusia. Budaya organisasi mengacu pada asumsi bersama. Organisasi dapat terjadi jika ada sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Adapun "Budaya organisasi adalah adat istiadat, tradisi, norma, dan cara-cara umum dalam melakukan segala sesuatu dalam suatu organisasi sebagai akibat dari apa yang telah dilakukan sebelumnya." Budaya organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Budaya perusahaan adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan elemen kunci efektivitas organisasi. penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif yaitu kuesioner(angket). Di mana populasi berjumlah 36 dan sampel 31 mahasiswa dan pekerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa masih banyak mahasiswa dan pekerja generasi z, yang berminat mengikuti organisasi dan menyatakan bahwa budaya organisasi membawa dampak positif bagi mereka. Adapun keterbatasan dari penelitian ini yaitu, Kurangnya sampel yang diteliti, Dalam penelitian ini kami hanya menggunakan 2 variabel untuk melihat minat organisasi pada pekerja dan mahasiswa generasi z.

**Kata-kata Kunci:** organisasi, budaya organisasi, dampak positif budaya organisasi.

## POSITIVE IMPACT OF ORGANIZATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE FOR THE STUDENT AND WORKING GENERATION Z

### Abstract

*This research aims to determine the positive impact of organizations and organizational culture on generation z students and workers. The position of the organization is quite important in aspects of life both in industry, government, social organizations, society and others. Organizations as part of the branch of social science have a fairly large role in human life. Organizational culture refers to shared assumptions. Organizations can occur if there is a group of people working together to achieve the same goal. "Organizational culture is customs, traditions, norms and general ways of doing things in an organization as a result of what has been done previously." Organizational culture that differentiates an organization from other organizations is a system of meaning shared by its members. Corporate culture is a source of sustainable competitive advantage. This research shows that organizational culture is a key element of organizational effectiveness. This research was conducted using quantitative methods, namely questionnaires. Where the population is 36 and the sample is 31 students and workers. The results of this research state that there are still many Generation Z students and workers who are interested in joining organizations and state that organizational culture has a positive impact on them. The limitations of this research are, the lack of samples that have been studied. In this research we only used 2 variables to look at organizational interest in Generation Z workers and students.*

**Keywords:** organization, organizational culture, positive impact of organizational culture



## **PENDAHULUAN**

Status organisasi mempunyai arti yang sangat penting dalam bidang kehidupan, organisasi masyarakatan, kemasyarakatan dan bidang lainnya, baik dalam bidang industri maupun pemerintahan. Organisasi sebagai salah satu cabang ilmu sosial mempunyai peranan yang cukup besar dalam kehidupan manusia. Organisasi adalah suatu wadah yang dikelola secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki nilai-nilai budaya sepanjang sejarahnya, yang diwujudkan dalam interaksi dan tindakan para anggotanya. Budaya organisasi ini dinamis dan mempengaruhi banyak aspek anggotanya, termasuk motivasi organisasi. Dalam organisasi, motivasi memegang peranan penting karena berkaitan langsung dengan faktor manusia organisasi. Dengan motivasi yang tepat, suatu organisasi dapat maju dan berkembang lebih jauh (Hasdiana 2018)

Budaya organisasi mengacu pada asumsi, nilai, dan norma bersama. Budaya perusahaan adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci efektivitas organisasi. Terkait dengan topik budaya dan efektivitas organisasi: Ketika budaya dikelola dengan baik sebagai alat kepemimpinan, maka budaya akan menjadi kekuatan yang berpe-

Mempengaruhi dan memotivasi perilaku karyawan yang positif, proaktif dan produktif. Nilai-nilai yang tidak terlihat namun mewakili kekuatan yang memotivasi Gen Z untuk mengambil tindakan (Putera 2018).

Saat ini, perilaku manusia terkait erat dengan hubungan dan dampak lingkungan. Untuk memahami dengan baik perilaku dalam organisasi, terlebih dahulu perlu dipahami beberapa konsep yang berkaitan dengan perilaku organisasi, yaitu beberapa dasar konsep perilaku dan organisasi. Di dalam awalnya, organisasi dianggap sebagai tempat orang berinteraksi untuk mencapai tujuan. Organisasi lebih dinamis dari sekedar wadah atau lokasi. Organisasi saat ini adalah sistem sosial yang mencapai tujuan bersama melalui upaya kolektif kelompok. Sistem sosial ini menunjukkan koordinasi dan keintiman, partisipasi dan integrasi orang-orang di dalam sistem. (Stiawati and Maisaroh 2023)

Era globalisasi mendunia ditandai dengan perkembangan yang semakin pesat di segala bidang kegiatan usaha. Persaingan yang ketat dalam dunia bisnis menghadapkan organisasi pada pelayanan publik yang sangat kompetitif dan efisien. Untuk meningkatkan efisiensi Perlu adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan lain-lain. Sumber daya manusia (SDM)

merupakan faktor utama suatu organisasi dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, teknologi dan uang. Sum ber daya lainnya dapat dikontrol oleh masyarakat. Siapa yang memilih teknologi yang akan digunakan, siapa yang mencari modal, dan siapa masyarakatnya dapat menjadi keunggulan kompetitif terakhir (Putera 2018).

Organisasi-organisasi di suatu negara terus berubah dan bertransformasi. Setiap kali terjadi pergantian kepemimpinan, maka politik negara pun ikut berubah. Benih-benih ke pemimpin yang muncul dari lingkungan pendidikan khususnya perguruan tinggi ternyata mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan mental calon pemimpin. Melalui berbagai budaya organisasi kemahasiswaan, karakter dan spiritualitas para pemimpin diasah dan diperkuat. Oleh karena itu, kemahasiswaan sangat penting dalam menentukan karakter pemimpin masa depan, komitmennya terhadap organisasi, dan budaya organisasi. Dalam penelitiannya, Yuriawan dan Sparta menemukan terdapat pengaruh positif antara kemampuan kepemimpinan dan komitmen organisasi. Pada saat yang sama, Drokhalib juga menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Epriliyana 2017).

Salah satu isu terpenting bagi organisasi adalah memotivasi anggotanya untuk melakukan aktivitas mereka dengan sukses. Dalam hal ini ketua berusaha menciptakan situasi yang membuat para anggota organisasi merasa bahagia. Kepuasan terhadap suatu organisasi erat kaitannya dengan sikap anggota senior terhadap anggota junior dan hubungan kerja sama antarapresident dan anggota (Hasdiana 2018)

Dengan kata lain, ini mewakili upaya untuk menyeimbangkan dan memobilisasi tim dengan melibatkan dan melibatkan anggota sistem dalam berbagai aktivitas dan acara. Mengatur organisasi sesuai dengan karakteristik masing-masing anggota dan memastikan bahwa kegiatan dilakukan sejalan dengan maksud dan tujuan bersama para anggota. Ruang lingkup perilaku organisasi adalah untuk memahami bagaimana orang berinteraksi dalam sistem sosial dan bagaimana memprediksi bagaimana mereka dapat berorganisasi dan beroperasi secara efektif (Stiawati and Maisaroh 2023)

Organisasi sebagai sistem sosial bergerak dan berusaha mencapai tujuan, dan terdapat peningkatan fokus pada bagaimana organisasi dapat bertahan, beradaptasi, dan mengelola perubahan. Organisasi mempunyai fungsi yang kompleks untuk mencapai tujuannya. Perilaku ini pada akhirnya mempengaruhi

engaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi (Stiawati and Maisaroh 2023).

Metode penelitian yang kami gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Survei adalah suatu metode pengumpulan data. Hal ini dilakukan melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden, dan kami juga menggunakan teknik wawancara (interviewing) dan observasi (observasi).

### **KAJIAN PUSTAKA**

Organisasi terjadi ketika sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat dicapai melalui serangkaian desain sadar, improvisasi, atau kombinasi keduanya. Orang-orang yang ingin mencapai tujuan atau mempunyai tujuan bersama tertentu biasanya membentuk kelompok-kelompok yang disebut organisasi. Organisasi di berbagai bidang ada dimana-mana. Misalnya di tingkat sekolah seperti OSIS atau organisasi masyarakat sipil di lingkungan sekolah, kemudian di tingkat yang lebih tinggi seperti BEM atau organisasi pimpinan siswa. Apabila suatu kelompok mempunyai tujuan yang sama dan mencapai unsur-unsur organisasi, maka dapat disebut organisasi. (Pertiwi et al. 2021)

“Budaya organisasi adalah adat istiadat, tradisi, norma, dan cara-cara umum dalam melakukan segala sesuatu dalam suatu organisasi sebagai akibat dari apa yang telah dilakukan sebelumnya.” Budaya organisasi inilah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan merupakan sistem makna yang dimiliki suatu organisasi dengan para anggotanya. Budaya organisasi menggambarkan bagaimana elemen-elemen dalam suatu organisasi harus dipandang dan bagaimana setiap elemen berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi organisasi dan organisasi lembaga berkaitan dengan perannya dalam memberikan norma, membangun tradisi, dan mengendalikan unsur-unsur dalam organisasi (Kurnia et al. 2023)

Pengertian budaya organisasi adalah sistem makna yang dimiliki bersama di antara para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Aspek budaya organisasi meliputi: Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi keuntungan, orientasi orang, orientasi tim, proaktif. dan indikator: Keberanian pegawai dalam mengemukakan gagasan meskipun segala risiko, kemauan mencoba hal baru, keakuratan penyelesaian masalah, kemampuan karyawan dalam memahami isi pekerjaan, kepuasan karyawan terhadap tingkat produk kerja, pen

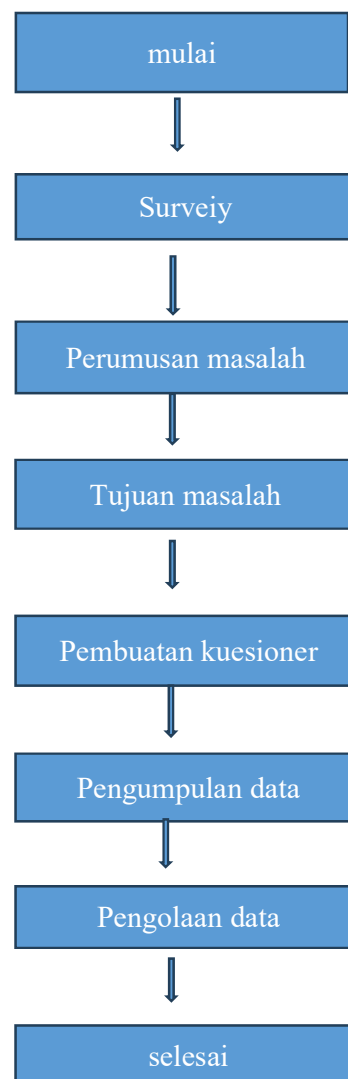
gutamaan produk kerja dibandingkan teknologi, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan, pengambilan keputusan disesuaikan dengan situasi karyawan, komunikasi antar anggota tim, kekompatan internal tim menghadapi masalah pekerjaan, sikap positif karyawan dalam menghadapi situasi kerja, dan keterampilan dalam menangani pekerjaan (Maesaroh and Widodo 2022).

Organisasi meliputi: Komitmen Afektif; Komitmen Kelanjutan Suatu kewajiban normatif. Indikator komitmen organisasi antara lain : Berkomitmen terhadap nilai dan norma organisasi, menyukai tujuan organisasi, loyal terhadap organisasi, dan norma serta nilai organisasi bersifat pribadi bagi pegawai yang selaras dengan nilai-nilainya. ada keuntungan lebih jika mereka tetap bersama organisasi, mereka takut kehilangan sesuatu jika keluar dari organisasi, mereka memiliki jaminan sosial yang baik, mereka takut kehilangan rekan kerja yang baik, dll. Sudah lama bekerja, Anda ingin memenuhi syarat untuk mendapatkan pensiun Jika sulit mencari pekerjaan lain, dan organisasi tempat mereka bekerja memberikan kontribusi terhadap kehidupan karyawannya, Jika Anda lebih baik dari organisasi Anda, jika pengalaman Anda dalam bekerja lebih nyaman dan bahagia(Maesaroh and Widodo 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang kami gunakan adalah metode kuantitatif, penelitian yang dilaksanakan menggunakan kuesioner (anket), Survei adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau dokumen yang diminta untuk mereka jawab. Kami juga menggunakan teknik wawancara dan observasi.

Adapun tahapan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI VALIDITAS

Perbandingan  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel

Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel = valid

Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel = tidak valid

cara mencari nilai  $r$  tabel = tidak valid cara mencari nilai  $r$  tabel dengan  $N = 31$  pada signifikan 5% pada distribusi nilai statistic.

Maka di peroleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,098.

Melihat nilai signifikan (sig)

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  = valid

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  = tidak valid

variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	sig	ket
X01	0,690405	0,344	0,000	valid
X02	0,758132	0,344	0,000	valid
X03	0,689469	0,344	0,001	valid
X04	0,748681	0,344	0,000	valid
X05	0,736501	0,344	0,000	valid
X06	0,671476	0,344	0,000	valid
X07	0,461491	0,344	0,000	valid
X08	0,473775	0,344	0,000	valid
X09	0,598686	0,344	0,000	valid
X10	0,798468	0,344	0,000	valid

### UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

### UJI NORMALITAS

Berdasarkan uji normalitas pada table, dapat di ketahui bahwa nilai. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yaitu dinamana nilai tidak signifikan dibawa 0,05 yang berarti variable residual berdistribusi normal.

### UJI T

Jika nilai sig 0,000  $< 0,05$  atau nilai  $T$  hitung  $4.027 > 1,699$  t-tabel, maka terdapat pengaruh variable  $X$  terhadap  $Y$ .

Jika nilai sig 0,000  $> 0,05$  atau nilai  $T$ -hitung  $4.027 < 1,699$  t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variable  $X$  terhadap variable  $Y$ .

t-tabel:  $T(a;n - k) = T(0,05;29) = 1.699$

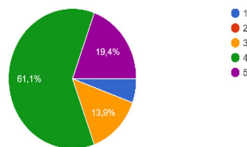
### Pentingnya berorganisasi dan budaya organisasi terhadap generasi z.

Organisasi merupakan salah satu wadah terbaik untuk melatih profesionalisme. Dalam suatu organisasi, setiap anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan sebagai tujuan pengelolaan organisasi, dan rencana kerja yang telah dibuat. Artinya, mahasiswa merupakan tempat dilatih dan dikembangkan tanggung jawab. Pengambilan keputusan dalam suatu organisasi juga dilakukan melalui musyawarah dan mufakat, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan kesabaran, toleransi, dan kejujuran dalam

mengambil keputusan bersama. sikap disiplin, demokratis, toleran, dan be (Nastiti 2023).

Berdasarkan hasil analisa bahwa organisasi dan budaya organisasi dari 36 populasi kami mengambil 31 sampel yang kami uji dan sekitar 80,5% setuju bahwa organisasi itu sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil karakteristik responden.

seberapa penting budaya organisasi bagi generasi z  
36 jawaban



### **Manfaat berorganisasi bagi mahasiswa dan pekerja.**

Manfaat organisasi kemahasiswaan antara lain sebagai wadah untuk meningkatkan soft skill, menumbuhkan minat terhadap lingkungan sosial, dan meningkatkan nilai jual mahasiswa sebagai tindakan yang menunjang masa depan. (Satria, Iqbal, and Yustanti 2021). Pembangunan berkelanjutan suatu perusahaan sangat bergantung pada budaya perusahaannya. Budaya perusahaan dapat menjadi pilar utama daya saing perusahaan ketika menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai rantai penghubung untuk menyeimbangkan persepsi dan pandangan anggota organisasi terhadap perjuangan

gan, sehingga memberikan mereka kekuatan untuk mencapai tujuan. Keunggulan Budaya Organisasi Perannya dalam membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Akar budaya yang dalam dalam proses dan aktivitas perusahaan sangatlah penting karena setiap organisasi memainkan peran yang unik. Memberikan rasa memiliki kepada anggota organisasi. Ketika suatu organisasi mempunyai budaya organisasi yang kuat, maka anggota organisasi tersebut mempunyai identitas yang unik dengan organisasi tersebut. Mengutamakan tujuan sosial dibandingkan kepentingan pribadi. Jaga semuanya tetap teratur. Keadaan suatu organisasi sangat stabil karena komponen-komponen atau organisasi-organisasinya dihubungkan oleh pemahaman budaya yang sama (Ishiqah Ramadhany Putri and Ningrum Fauziah Yusuf 2022).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa manfaat berorganisasi dari 31 sampel yang kami uji ada sekitar 78,1% dari 100% setuju bahwa berorganisasi bermanfaat bagi pekerja dan mahasiswa.

### **Minat organisasi pada mahasiswa dan pekerja bagi generasi z.**

berorganisasi pada mahasiswa dan pekerja bagi generasi z. Berdasarkan hasil penelitian bahwa minat berorganisasi dari 31 sampel yang kami uji ada sekitar 72% dari 100% setuju, dari penelitian ini bisa di

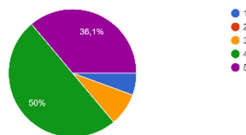


simpulkan bahwa masih banyak yang berminat untuk mengikuti organisasi bagi pekerja dan mahasiswa generasi z.

### **Dampak positif organisasi dan budaya organisasi bagi mahasiswa dan pekerja generasi z.**

Budaya organisasi sering diartikan sebagai “nilai-nilai dan simbol-simbol suatu organisasi yang dipahami dan dimiliki bersama, membuat para anggota organisasi merasa seperti keluarga, dan menciptakan kondisi yang berbeda bagi para anggota organisasi”. ' akan selesai. “Budaya secara konsisten menguraikan dan mengkomunikasikan nilai-nilai dan keyakinan organisasi yang menyelaraskan dan mendorong keterlibatan karyawan, memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi, dan memimpin organisasi menuju pertumbuhan yang lebih besar.”(Hasyim and Nuridin 2020).

apakah dengan berorganisasi akan membawa dampak positif bagi anda.  
36 jawaban



Berdasarkan hasil penelitian bahwa dampak positif organisasi dan budaya organisasi, dari 31 sampel yang kami uji ada sekitar 86,1% dari 100% setuju bahwa organisasi dan budaya organisasi membawa dampak positif bagi mahasiswa dan pekerja.

### **berorganisasi dapat menambah keterampilan(skill) bagi mahasiswa dan pekerja.**

Dengan mengikuti organisasi mahasiswa dan pekerja dapat menambah keterampilan mereka, Adapun contoh keterampilan yang akan di dapat saat mengikuti sebuah organisasi sebagai berikut:

1. Manajemen Waktu.
2. Menyusun Perencanaan.
3. Memiliki Pola Pikir Analitis.
4. Mengambil Keputusan.
5. Kemampuan Komunikasi.
6. Menentukan Tujuan.
7. Motivasi Diri.
8. Memperhatikan Setiap Detail.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengikuti organisasi dapat menambah keterampilan(skill), terbukti dari 31 sampel yang kami uji ada sekitar 81,1% dari 100% yang menjawab setuju jadi dapat disimpulkan bahwa mengikuti organisasi dapat menambah keterampilan mahasiswa dan pekerja .

### **Berorganisasi dapat menambah kepercayaan diri bagi mahasiswa dan pekerja.**

Ada paun penelitian terdahulu menyatakan bahwa Dengan mengikuti organisasi anda dapat lebih maningkatkan kepercayaan diri seseorang terutama kemampuan public speaking seseorang. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa mengikuti organisasi

dapat menambah kepercayaan diri bagi seseorang, terbukti dari 31 sampel yang kami uji ada sekitar 88,9% dari 100% yang menjawab setuju jadi dapat disimpulkan bahwa mengikuti organisasi dapat menambah kepercayaan diri seseorang.

#### **Apakah budaya organisasi membawa Dampak negative.**

Dampak negative dari berorganisasi jika tidak dapat membangun waktu dengan baik sebagai berikut:

Kurang istirahat karena banyak kegiatan  
Mudah sakit karena memaksakan diri banyak kegiatan Kuliah dan pekerjaan terabaikan jika tidak dapat mengatur waktu dengan baik Tingkat stress bisa lebih tinggi Lupa mengejar prestasi akademik dan kinerja Berdasarkan penelitian dari 31 sampel yang kami uji ada sekitar 72% sampel dari 100% yang mengikuti organisasi dan sekitar 69,5% menjawab tidak setuju bahwa mengikuti organisasi dapat membawa dampak negative bagi mahasiswa dan pekerja.

#### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa masih banyak mahasiswa dan pekerja generasi z yang berminat mengikuti organisasi dan menyatakan bahwa budaya organisasi membawa dampak positif bagi mereka.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat menjadi dasar pertimbangan, dukungan, dan partisipasi siswa dan karyawan Gen Z dalam organisasi, serta mengetahui dampak positif budaya organisasi.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini yaitu:

Kurangnya sampel yang diteliti, Dalam penelitian ini kami hanya menggunakan 2 variabel untuk melihat minat organisasi dan dampak positif budaya organisasi pada pekerja dan mahasiswa generasi z.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

(Hasdiana 2018)Epriliyana, Nike Norma.

2017. "Sinergitas Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Di Kabupaten Jember)." *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* 12(2):91. doi: 10.24269/ekulibrium.v12i2.393.

Hasdiana, Ulva. 2018. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." *Analytical Biochemistry* 11(1):1–5.

Hasyim, Pendi, and Nuridin Nuridin. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8(2):44–56. doi: 10.35137/jmbk.v8i2.422.
- Ishiqah Ramadhany Putri, and Ningrum Fauziah Yusuf. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi.” *Jurnal Administrasi Publik* 18(1):143–54. doi: 10.52316/jap.v18i1.82.
- Kurnia, Deti, Miftah Nurul Ma’arif, Putri Ribcha, and Usep. 2023. “Konsep Budaya Organisasi Dan Perilaku Organisasi.” *Jurnal Pelita Nusantara* 1(3):386–92. doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289.
- Maesaroh, Siti, and Sri Widodo. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur.” *Jimen* 2(2):58–66.
- Nastiti, Dian. 2023. “Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Pembentukan Sikap Demokratis.” *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 4(1):64–76. doi: 10.37478/jpm.v4i1.2433.
- Pertiwi, Amalia Dwi, Ratih Novi Septian, Riswati Ashifa, and Prihantini Prihantini. 2021. “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan Pada Generasi Digital.” *Aulad: Journal on Early Childhood* 4(3):107–15. doi: 10.31004/aulad.v4i3.202.
- Putera, Andhyka Poulana Karim. 2018. “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.” *E-Proceeding of Management* 5(1):962–71.
- Satria, Kevin, Muhammad Iqbal, and Wiyli Yustanti. 2021. “Implementasi Metode AHP Dan SAW Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Organisasi Kemahasiswaan.” *Journal Of Emerging Information Systems and Business Intelligence* 02(02):66–72.
- Stiawati, T., and I. Maisaroh. 2023. “Pengaruh Hustle Culture Terhadap

Motivasi Dan Produktifitas Dalam  
Organisasi Himpunan Mahasiswa  
Administrasi Publik 2022.” *Jurnal*  
*Review ...* 6:1449–55.