



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Anggota Dalam Organisasi Kampus (Studi Pada Tax Center Feb Unsika)

Risma Hardiyanti^{1✉}, Anggi Pasca Arnu²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2210631020162@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas anggota di Tax Center FEB Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA). Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 53 anggota aktif, dengan 35 di antaranya dipilih dengan acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara online dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t (parsial), dan koefisien determinasi. Hasilnya memperlihatkan adanya dampak dari budaya organisasi yang dampak sesuai dengan aktivitas yang positif terhadap produktivitas anggota, budaya organisasi menjelaskan 65,5% variasi produktivitas anggota, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka, peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas anggota di lingkungan kampus.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, produktivitas anggota, organisasi kampus*

Abstract

This study investigates the impact of organizational culture on member productivity at the Tax Center, Faculty of Economics and Business, Singaperbangsa Karawang University (UNSIKA). Using a quantitative approach, it involved 53 active members, with 35 selected randomly. Data were collected via online questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, t-tests, and determination coefficients. The findings reveal that organizational culture significantly affects member productivity, accounting for 65.5% of the variation, while the remaining 34.5% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, enhancing organizational culture can substantially boost member productivity in a campus setting, suggesting that focused cultural improvements could lead to more efficient and effective organizational performance.

Keyword: *Organizational culture, member productivity, campus organization*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk melakukan interaksi, kerja sama, bersosialisasi dan membutuhkan manusia lainnya. Oleh karena itu, sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan keberadaannya sebagai tempat di mana manusia dapat berinteraksi, berkumpul ataupun bekerja sama dengan mudah (Dunggio, 2020).

Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki pengurus dan anggota yang memiliki kualitas, inovasi, dan kreativitas yang dapat terus berkontribusi pada kemajuan organisasi. Peningkatan kualitas dalam pengelolaan pengurus harus didukung atau didasari oleh peningkatan modal kecerdasan dan tindakan langsung di lapangan. Oleh karena itu, produktivitas pengurus menjadi salah kriteria dari kualitas pengurus atau anggota dalam suatu organisasi (Muharrom et al., 2020).

Menurut (Nugroho, 2020) produktivitas adalah hasil nyata dari perbandingan antara semua output yang digunakan dan semua input yang diperoleh selama satu periode waktu. Selain itu, menurut (Saptyaningsih, 2021) produktivitas merupakan hal yang kompleks dan selalu memerlukan peningkatan baik dari sisi organisasi, kelompok ataupun individu. Hal ini disebabkan karena produktivitas anggota merupakan suatu tantangan bagi semua komponen dan unsur dalam organisasi, juga merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk memiliki kemampuan untuk mengatasi semua keadaan.

Produktivitas yang optimal dapat dicapai apabila penggunaan sebuah SDM pada organisasi diubah dan dimanfaatkan dengan baik, manajemen SDM sangat penting karena manajemen SDM yang efektif lebih dari sekadar memenuhi kebutuhan lembaga keuangan tetapi juga memenuhi tujuan setiap anggota. Sumber daya manusia memiliki kekuatan yang terbentuk dari karakter dan perilaku setiap anggota serta lingkungan dari sebuah organisasi. Peningkatan dan peningkatan kualitas dimaksudkan untuk menjadi fokus utama pengembangan sumber daya manusia, yang hasilnya akan terlihat dari peningkatan produktivitas anggota dalam organisasi (Meutia & Husada, 2019).

Budaya organisasi yang buruk berpotensi memberikan dampak negatif terhadap produktivitas dan semangat kerja setiap anggotanya. Nilai-nilai yang baik mendorong dan memaksa warganya agar bekerja sesuai dengan kebijakan organisasi. Karena, jika organisasi tidak memiliki nilai-nilai yang diyakini, organisasi akan cenderung pasif dan tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan sulit dicapai (Siswadhi & Yelnim, 2023). Selain itu, menurut (Sudarsono, 2019) definisi lain dari budaya organisasi terdiri dari kumpulan aturan-aturan, asumsi, atau standar yang disepakati, disetujui, dan diterapkan oleh anggota organisasi saat

mereka bekerja untuk menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, arti budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat untuk mendorong anggota organisasi agar melakukan aktivitas kerja, masing-masing anggota organisasi secara tidak sadar telah menerapkan budaya organisasi yang berlaku.

Maka dari itu, budaya organisasi juga dapat menjadi salah satu pengaruh produktivitas anggota, karena budaya organisasi menjadi salah satu konsep baru dalam analisis produktivitas. Menurut (Sukmawati & Mahfudiyanto², 2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa sikap dalam organisasi menjadi salah satu yang memengaruhi peningkatan produktivitas anggota dalam organisasi. Tujuan dari budaya organisasi yaitu untuk mengubah perilaku dan sikap dari sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas anggota dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Peran budaya memiliki tujuan untuk mencapai tujuan yang ada sangatlah penting. Untuk bertahan dan berkembang, organisasi harus mempertimbangkan bagaimana budayanya disebarkan dan diterapkan. Dalam mencapai tujuan organisasi seorang anggota melihat budaya organisasi yang diterapkan dalam melakukan tugasnya. Budaya organisasi terbukti memiliki kemampuan untuk mengontrol bagaimana sebuah organisasi mencapai tujuan dengan membuatnya lebih maju, konsisten, dan antisipatif terhadap perubahan lingkungan (Firdaus Sukarno et al., 2020).

Selain itu, menurut (Olakunle, 2021) budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, kepercayaan, norma, dan praktik bersama yang membentuk perilaku dan sikap anggota organisasi, merupakan elemen kunci dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas, kreativitas, dan efektivitas adalah faktor-faktor yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan, sebuah organisasi harus memiliki pemahaman yang kuat tentang hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas anggota.

Hubungan antara budaya organisasi terhadap produktivitas telah disoroti pada penelitian sebelumnya. Misalnya saja pada penelitian bertajuk "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah" (Indrawati & Sembirig, 2021), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, namun dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa tidak ada budaya yang buruk ataupun budaya yang ideal karena semua budaya yang diterapkan adalah budaya yang sesuai.

Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjeknya, penelitian sebelumnya menggunakan subjek suatu organisasi yang bergerak di bidang pemerintahan yaitu pemerintah daerah, sedangkan penelitian ini menggunakan

subjek sebuah organisasi mahasiswa yang berada di dalam kampus.

Tujuan dari penelitian ini yaitu memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi produktivitas anggota untuk suatu organisasi kampus, khususnya dalam Tax Center FEB UNSIKA. Penelitian ini akan menyelidiki sejauh mana budaya organisasi pada Tax Center FEB UNSIKA dapat mempengaruhi produktivitas anggotanya. Mengingat hal ini, diharapkan bahwa adanya penjelasan lebih lanjut tentang hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas anggota organisasi di lingkungan kampus.

METODE PENELITIAN

Topik utama atau objek pada penelitian ini yaitu Center FEB UNSIKA, di mana anggota organisasi tersebut menjadi objek penelitian. Ini adalah penelitian yang melibatkan semua anggota aktif dalam pengelolaan Tax Center FEB UNSIKA, yang berjumlah 53 orang. Dari populasi ini, 35 orang dipilih sebagai sampel menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan, dianalisis, dan dapat diakses melalui platform Google Formulir. Penelitian ini memiliki fokus pada dua variabel utama yaitu budaya organisasi (X) sebagai variabel independen, dan produktivitas anggota (Y) sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Metode uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi digunakan untuk melakukan penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Angkatan Kuliah

Angkatan Kuliah	Jumlah Responden	Prsentasi
2021	12	34%
2022	17	49%
2023	6	17%
Total	35	100%

Tabel 1 menunjukkan bahwa 12 orang (34%) dari responden tahun 2021, 17 orang (49%), dan 6 orang (17%) dari responden tahun 2022 dan 2023. Dan dari tabel tersebut menunjukkan umlah responden tahun 2022 lebih besar daripada tahun 2021 dan 2023.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prsentasi
Laki-laki	7	20%
Perempuan	28	80%
Total	35	100%

Dari Tabel 2, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 7 (20%), sementara jumlah responden perempuan mencapai 28 (80%). Sebagai tambahan, data dari tabel yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan yang menjawab sedikit lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)

VARIABEL	ITEM	R. HITUNG	R. TABEL	KET
Budaya Organisasi	X.1	0,761	0.3338	VALID
	X.2	0,669	0.3338	VALID
	X.3	0,872	0.3338	VALID
	X.4	0,792	0.3338	VALID
	X.5	0,785	0.3338	VALID

Tabel 3, dapat dikatakan nilai r-adjusted setiap item pada variabel budaya organisasi lebih tinggi dibandingkan nilai r pada Tabel (0,3338). Oleh karena itu, data tersebut dapat dianggap valid karena nilainya lebih besar dari 0,5. Sehingga, uji validitas pada variabel budaya organisasi dianggap valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Anggota)

VARIABEL	ITEM	R. HITUNG	R. TABEL	KET
Produktivitas Anggota	Y.1	0,802	0.3338	VALID
	Y.2	0,812	0.3338	VALID
	Y.3	0,894	0.3338	VALID
	Y.4	0,622	0.3338	VALID
	Y.5	0,702	0.3338	VALID

Tabel 4, diketahui adanya r hitung semua item dalam variabel produktivitas anggota lebih besar daripada r tabel (0.3338). Sama seperti pernyataan pada variabel budaya organisasi, maka untuk data pada variabel produktivitas anggota dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA CRONBACH	KET
Budaya Organisasi	0,833	Reliabel
Produktivitas Anggota	0,817	Reliabel

Dapat diketahui pada Tabel 5 bahwa uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas anggota memberikan nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,7. Lalu, di simpulkan bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas anggota dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,745	1,900		4,077	,000
	X	,675	,083	,816	8,103	,000
a. Dependent Variable: Y						

Menurut Table 6, kita dapat menemukan konstanta $a = 7,745$ dan regression coefficient $b = 0,675$. Oleh karena itu, permutasi terakhir yang didasarkan pada formula regression garis sederhana, $Y = a + bX$, adalah $Y = 7,745 + 0,675X$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Y merepresentasikan Produktivitas Anggota, sedangkan X merujuk pada Budaya Organisasi, yang menunjukkan sifat positif. Ini mengindikasikan Variable X dan Y memiliki satu hubungan, jadi nilai X akan meningkat nilai Y. Dengan kata lain produktivitas pegawai juga akan meningkat apabila budaya organisasi diperkuat.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,745	1,900		4,077	,000
	X	,675	,083	,816	8,103	,000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil uji t parsimal, t-hit statistic Tabel 7 untuk variabel hari organisasi (X) sebesar 8,103 lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 2,03452. Selain itu, tingkat signifikansi variabel "organisasi sehari-hari" (X) adalah sebesar 0,000, lebih rendah dari ambang batas sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel sehari-hari organisasi (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas anggota (Y). Pada hasil olah data tersebut diketahui nilai t hitung memiliki angka positif, yang berarti menunjukkan pengaruh yang positif, apabila budaya organisasi (X) lebih baik maka produktivitas anggota (Y) juga akan lebih baik, begitupun sebaliknya.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,655	1,339
a. Predictors: (Constant), X				

Dari Tabel 8, berdasarkan nilai (Adjusted R Square) sekitar 0,655, ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, hari organisasi (X), terhadap variabel dependen, produktivitas anggota (Y), adalah sekitar 65,5% dalam model garis regresi sederhana. Porsi sisanya sekitar 34,5%.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu ada hubungan positif antara budaya organisasi dan produktivitas anggota. Hasil lebih lanjut dapat dilihat dalam pembahasan berikut:

1. Berdasarkan uji validitas, variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen produktivitas anggota dianggap valid karena nilai r hitung dari setiap item pada kedua variabel tersebut melebihi nilai r tabel (0,3338).
2. Menurut uji reliabilitas, variabel independen budaya organisasi terhadap tiap variable memiliki Cronbach's Alpha coefficient lebih dari 0.07, maka variabel budaya organisasi terhadap produktivitas anggota dapat dikatakan reliabel.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, terdapat korelasi positif antara variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen produktivitas anggota. Hal ini terlihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,745 + 0,675 X$, yang menunjukkan adanya hubungan positif satu arah antara budaya organisasi dan produktivitas anggota.
4. Berdasarkan uji parsial (uji t), adanya dampak yang baik dengan faktor budaya organisasi maupun produktivitas anggota. Ini terbukti dari nilai t hitung yang positif, menandakan adanya pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap produktivitas anggota.

5. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui variabel produktivitas anggota sebesar 65,5%, dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi. Sisa hasil tersebut disebabkan komponen lain yang mungkin tidak dibahas sebesar 34,5%.

SIMPULAN

Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi produktivitas anggota. Peningkatan budaya organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas anggota, menurut persamaan regresi linier sederhana: $Y = 7,745 + 0,675X$. Variabel reliabilitas dan validitas telah diukur dan dibuktikan, dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan koefisien alfa Cronbach lebih dari 0,7. Uji parsial (uji t) juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan, sementara hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 65,5% budaya organisasi dapat berpengaruh atas variabel dalam produktivitas anggota, tetapi 34,5% bisa disebabkan oleh hal lain yang tidak ada pada studi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Firdaus Sukarno, M., Anitra, V., & Muhammadiyah Kalimantan Timur, U. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda* (Vol. 2, Issue 1).
- Indrawati, L., & Sembirig, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2, 7–13.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4, 119–126.
- Muharrom, M. F., Wahono, B., & Khalikussabir. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN CAPACITY BUILDING TERHADAP PRODUKTIVITAS PENGURUS (Studi pada Unit Aktivitas Mahasiswa) Oleh: M Fawaidul Muharrom**. www.fe.unisma.ac.id
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2). <https://doi.org/10.57084/bej.v1i2.663>
- Olakunle, T. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Productivity. *Journal*

- of Management and Administration Provision*, 1(3), 39–44.
<https://doi.org/10.55885/jmap.v1i3.231>
- Saptyaningsih, SE. M. Rr. N. I. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnalbestari.Ntbprov.Go.Id*, 1, 65–78.
- Siswadhi, F., & Yelnim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(8), 5969–5981. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i8.13398>
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2), 40–52.
<https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto2. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4, 331–342.