

## Analisis budaya organisasi dan kontribusinya terhadap relevansi lulusan: studi pada perguruan tinggi swasta "X" di Jakarta

Intan Murtiani Munajat, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79570&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui kontribusi budaya organisasi terhadap relevansi lulusan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka analisis dimulai dengan mengidentifikasi budaya organisasi serta relevansi lulusan, dan kemudian mencoba mengaitkan kontribusi budaya organisasi tersebut dengan relevansi lulusan yang ada.

<br />

<br />

Penelitian ini didasari oleh penelitian yang telah dilakukan oleh William Ouchi, Peters dan Waterman. Kotter dan Heskett pada beberapa perusahaan di Amerika, yang mencoba menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tersebut relatif sering dilakukan terhadap perusahaan/dunia usaha, dibandingkan terhadap organisasi pendidikan, khususnya penelitian yang mencoba menganalisis kontribusi budaya organisasi terhadap relevansi lulusan. Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu dalam skala kecil, karena hanya menggunakan satu objek penelitian saja, yakni perguruan tinggi "X" dengan alumni yang telah dihasilkan, juga dalam dimensi waktu yang relatif singkat. Selain itu penggunaan data primer dalam penelitian ini juga diduga dipengaruhi oleh persepsi responden, sehingga untuk mengambil kesimpulan yang komprehensif tidak mudah dilakukan.

<br />

<br />

Adapun teori yang menjadi landasan kerangka konseptual penelitian ini adalah teori budaya organisasi serta relevansi. Beberapa variabel budaya organisasi yang diduga memberikan kontribusi terhadap relevansi lulusan adalah komunikasi, inovasi, sikap terhadap tugas, etika kepribadian serta tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, sedangkan variabel relevansi alumni diidentifikasi dari bidang studi serta pekerjaan alumni. Agar budaya yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut memberikan kontribusi yang optimal terhadap relevansi lulusan, maka budaya tersebut harus diyakini oleh seluruh anggota organisasi sehingga menjadi budaya yang tangguh. Oleh karena itu, dalam studi ini peneliti menduga, bahwa antara variabel budaya organisasi terdapat hubungan yang signifikan, selain itu karena budaya organisasi juga dipengaruhi oleh attribute/karakteristik responden, sehingga dalam studi ini peneliti menduga, bahwa karakteristik responden tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi.

<br />

<br />

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Untuk

mendapatkan data budaya organisasi tidak digunakan teknik sampel, tetapi populasi dengan seluruh anggota perguruan tinggi "X" menjadi responden penelitian, sedangkan data relevansi diperoleh melalui teknik stratified random sample dengan alumni dari angkatan 1988 sampai 1992 menjadi sampel penelitian. Data mengenai budaya organisasi didapatkan melalui identifikasi nilai-nilai budaya yang hidup pada anggota organisasi, yang kemudian menjadi realitas budaya organisasi, terlepas dari peraturan yang dikehendaki oleh pimpinan.

<br />

<br />

Beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah secara umum budaya organisasi yang telah dimiliki oleh PTS "X" cukup kontributif terhadap relevansi lulusan, namun terdapatnya beberapa anggota organisasi dengan jabatan penting yang masih memiliki budaya kurang kontributif menunjukkan, bahwa budaya organisasi PTS "X" belum optimal. Selain itu, kurang optimalnya budaya organisasi PTS "X" tersebut dapat dibuktikan melalui uji statistik yang menunjukkan (1) beberapa variabel budaya organisasi tidak saling berhubungan secara signifikan, misalnya; tidak adanya hubungan yang signifikan antara budaya komunikasi dan respon terhadap kebutuhan pelanggan, budaya inovasi terhadap sikap terhadap tugas, budaya inovasi dan respon terhadap pelanggan, budaya sikap terhadap tugas dan etika kepribadian maupun respon terhadap pelanggan, serta etika kepribadian dan respon terhadap pelanggan (2) terdapatnya budaya kontradiktif, misalnya; anggota organisasi yang mempunyai

<br />

budaya komunikasi tertutup ternyata lebih adaptif daripada yang memiliki budaya komunikasi terbuka, dan budaya kontradiktif ini terdapat pada hampir semua karyawan yang menjadi sampel penelitian, serta (3) terdapatnya pengaruh atau hubungan yang signifikan dari atribut/karakteristik responden, yang berarti bahwa budaya organisasi yang dimiliki belum diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dengan perkataan lain nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota PTS "X" belum seragam. Kurang optimalnya (belum kuatnya) budaya yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut, telah memberikan kontribusi yang tidak optimal pula terhadap kerelevanan lulusan, dimana hanya 51,09% saja dari alumni yang memiliki status relevan dan 48,91% yang tidak relevan (diantaranya terdapat 27,17% yang tidak memiliki kegiatan).

<br />

<br />

Dalam rangka memperkuat budaya organisasi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kerelevanan para alumni PTS "X", peneliti menyarankan agar Pimpinan PTS "X" menemukan kembali atau menciptakan budaya yang fungsional terhadap pencapaian tujuan dan agar seluruh anggota organisasi memiliki persepsi yang seragam, maka budaya organisasi tersebut perlu dikomunikasikan secara eksplisit, baik melalui slogan atau perilaku sehari-hari. Perlu pula ada tekanan serta pengawasan dan penghargaan dalam pelaksanaannya. Dalam rangka meningkatkan kerelevanan lulusan, perlu dilakukan komunikasi yang terarah dengan pihak eksternal dan dilakukannya penyempurnaan (inovasi) terhadap program studi, kurikulum, sarana dan prasarana.