

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MODAL
PSIKOLOGI (*PSYCLOGICAL CAPITAL*) TERHADAP
KINERJA AKIVIS ORGANISASI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

JAMI'ATU SALMA RIDWAN

F 100 162 050

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MODAL PSIKOLOGI
(*PSYCLOGICAL CAPITAL*) TERHADAP KINERJA AKIVIS ORGANISASI**

PUBLIKASI ILMIAH

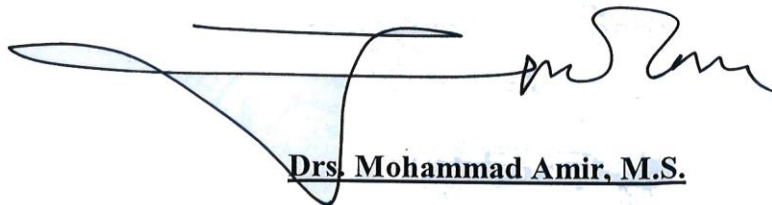
Oleh:

JAMI'ATU SALMA RIDWAN

F 100 162 050

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Mohammad Amir', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

Drs. Mohammad Amir, M.S.

NIP. 250

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MODAL PSIKOLOGI
(PSYCLOGICAL CAPITAL) TERHADAP KINERJA AKIVIS ORGANISASI

Oleh:

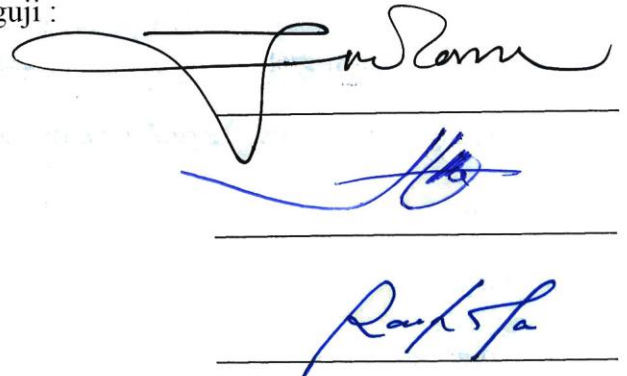
JAMI'ATU SALMA RIDWAN

F 100 162 050

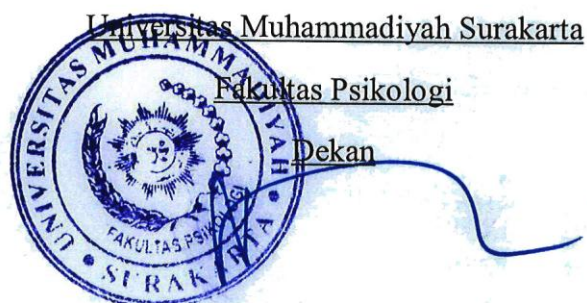
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Selasa, 11 Agustus 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Mohammad Amir, M. Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwiyanto, S. Psi, M. Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Permata Ashfi Raihana, S. Psi, MA
(Anggota II Dewan Penguji)



Three handwritten signatures in blue ink, each on a horizontal line, representing the members of the Exam Board.



Susatyo Yuwono, S.Psi, M. Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Agustus 2020

Penulis



JAMI'ATU SALMA RIDWAN

F 100 162 050

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MODAL PSIKOLOGI (*PSYCHOLOGICAL CAPITAL*) TERHADAP KINERJA AKTIVIS ORGANISASI

Abstrak

Menjadi seorang aktivis organisasi di kampus merupakan suatu pengalaman berharga karena mahasiswa memperoleh pengetahuan serta mampu mengembangkan minat dan bakat yang menunjang pada dunia kerja. Seorang aktivis harus memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri, serta seorang aktivis harus bersedia mentaati budaya dan aturan yang ada di organisasi. Berdasarkan survey yang dilakukan, kinerja aktivis dapat mengalami penurunan. Kinerja yang menurun dapat dipengaruhi dari budaya organisasi yang telah disepakati dan modal psikologi yang ada pada diri sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) terhadap kinerja. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) terhadap kinerja. Metode pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala budaya organisasi, modal psikologi (*psychological capital*), dan kinerja. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis *regresi berganda* menggunakan program bantu *SPSS for 16 windows*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai F statistik (F) = 28,076 dengan sig. $p = 0,000$, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) terhadap kinerja. Nilai r_{xy} budaya organisasi sebesar 0,420 dengan sig. $p = 0,000$ dan nilai r_{xy} modal psikologi (*psychological capital*) sebesar 0,571 dengan sig. $p = 0,000$, yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja dan hubungan sangat signifikan antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja.

Kata kunci: Kinerja aktivis, budaya organisasi, modal psikologi (*psychological capital*), aktivis organisasi.

Abstract

Being a supportive organization on campus is a valuable experience because students gain knowledge and are able to develop interests and talents that support the world of work. An activist must be committed to himself, and an activist must provide compliance with the culture and rules that exist in the organization. Based on surveys conducted, efficiency improvements can be made. Declining performance of an approved organizational culture and self-existing wisdom capital. This study discusses a very significant positive relationship between organizational culture and psychological capital on capital. The hypothesis is that there is a very significant positive relationship between organizational culture and psychological capital to capital. The data collection method uses quantitative measurements with organizational culture scale measurement tools, psychological capital, and performance. While the data analysis was performed by multiple regression analysis using *SPSS for 16 windows*. Based on the results of data analysis, the statistical F value (F) = 28,076 with sig. $p = 0,000$, which means a very significant positive relationship between culture and psychological capital to capital. The r_{xy} value of organizational culture is 0.420 with sig. $p = 0,000$ and psychological

capital rxy value of 0.571 with sig. $p = 0,000$, which means that there is a very significant relationship between organizational culture and performance and a very significant relationship between psychological capital (psychological capital) and performance.

Keywords: Activist performance, organizational culture, psychological capital (psychological capital), organizational activist.

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya suatu organisasi yang maju dan berkembang membutuhkan anggota organisasi yang memiliki kinerja yang baik. Anggota organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang bersedia membantu mengembangkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu asset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. (Sebayang dan Sembiring, 2017).

Setiap organisasi semestinya memberikan tugas atau wewenang kepada setiap anggotanya untuk dikerjakan dengan maksimal. Bekerja dengan maksimal adalah bagaimana seorang anggota dapat memberikan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja berkualitas dimana seluruh anggota organisasi yang memiliki tanggung jawab dan semangat dalam memberikan seluruh tenaga serta pikirannya untuk bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan mudah. Setiap organisasi semestinya memiliki tujuan tertentu dalam mengembangkan organisasi. Dalam mengembangkan suatu organisasi tersebut memerlukan anggota dengan kinerja yang baik. Semakin baik kinerja anggota atau individu dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja anggota atau individu akan menurunkan kinerja organisasi tersebut. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Khaerul Umam dalam Putrana, Fathoni, & Warso, 2016).

Hal tersebut terjadi pada kinerja para aktivis organisasi yang ada di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta mengatakan bahwa kinerja pada aktivis organisasi tersebut memiliki beberapa presentase yaitu 44% tergolong rendah, 14% tergolong sedang, dan 42% tergolong tinggi. Dari presentase tersebut dapat

diketahui bahwa kinerja pada aktivis organisasi pada Fakultas Psikologi UMS tergolong rendah. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan aktivis bahwa kinerja pada aktivis organisasi pada Fakultas Psikologi UMS tersebut menurun dikarenakan adanya rasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga kurang adanya totalitas dalam diri individu itu sendiri dan memilih untuk memberikan tugas atau wewenang kepada anggota lain.

2. METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto dalam Nainggolan (2016) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan alat ukur yaitu kuesioner atau angket atau skala. Skala yang akan digunakan yaitu skala *likert (likert scale)*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive cluster random sampling*. Teknik *purposive cluster random sampling* adalah teknik pengambilan sampel data dengan cara acak berdasarkan kelompok daerah masing-masing responden. Teknik ini digunakan karena populasi pada penelitian terdiri dari beberapa kelompok.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu aktivis organisasi Fakultas Psikologi UMS sebanyak 404 mahasiswa. Dengan pengambilan sampel 25% maka jumlah sampel yang digunakan yaitu 100 mahasiswa aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammdiyah Surakarta.

3. HASIL DAN NJPEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 16.0 *for Windows*, dimana nilai korelasi F statistik (F) sebesar 28.076 dengan nilai signifikan 0,000 menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) terhadap kinerja pada aktivis mahasiswa. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil analisis pada variabel budaya organisasi dengan kinerja memiliki nilai koefisien korelasi (*Personal Correlation*) atau (r_{xy}) sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja.

Budaya organisasi pada aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari perolehan Rerata Empirik (RE) sebesar 66,82 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 87,50. Berdasarkan hasil perhitungan pada frekuensi dan presentase data penelitian diketahui bahwa terdapat 57% dengan 57 mahasiswa dikategorikan rendah, 43% dengan 43 mahasiswa dikategorikan sedang, dan 0% atau tidak ada mahasiswa yang dikategorikan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki budaya organisasi yang rendah.

Aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang memiliki budaya organisasi yang rendah ini diasumsikan bahwa aktivis organisasi ini tidak memenuhi aspek – aspek yang dikemukakan oleh Cameron dan Quinn (dalam Wallem, 2019) yaitu karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, manajemen karyawan, peningkatan organisasi, penekanan strategi, dan kriteria kesuksesan. Kurangnya komitmen yang ada pada diri dari masing – masing aktivis organisasi terhadap suatu organisasi yang diikutinya menjadikan budaya organisasi yang rendah. Ketika seorang aktivis organisasi mampu meningkatkan komitmen pada diri sendiri maka akan meningkatkan komitmen pada seluruh anggota yang ada pada organisasi. Sesuai dengan salah satu fungsi budaya organisasi yang dikemukakan Robbins (dalam Hermawan, 2016) yaitu meningkatkan komitmen bersama.

Kemudian hasil analisis data pada variabel modal psikologi (*psychological capital*) memiliki nilai koefisien korelasi (*Personal Correlation*) atau (r_{xy}) sebesar 0,571 dengan nilai signifikan $p = 0,000$ yang berarti bahwa modal psikologi (*psychological capital*) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja.

Modal psikologi (*psychological capital*) pada aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta ini tergolong rendah. Berdasarkan hasil analisis, nilai Rerata Empirik (RE) sebesar 46,21 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 60, yang kemudian dihitung dengan frekuensi dan presentase mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa 58% dengan 58 mahasiswa dikategorikan rendah, 42% dengan 42 mahasiswa dikategorikan sedang, dan 0% atau tidak ada mahasiswa yang dikategorikan tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki modal psikologi (*psychological capital*) yang rendah.

Aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki modal psikologi (*psychological capital*) yang rendah ini diasumsikan bahwa anggota organisasi tidak memenuhi aspek – aspek yang dikemukakan Luthans yaitu percaya diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilliency*). Hal tersebut juga disebabkan karena subjek tidak memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimiliki. Sehingga dalam menjalankan suatu tugas atau beban tanggung jawabnya cenderung ragu – ragu dan hasil yang didapatkan tidak semaksimal dengan apa yang diharapkannya. Pengalaman pernah gagal yang dialami subjek juga mempengaruhi keyakinan dengan kemampuannya sehingga membuat subjek kesulitan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Tingat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, pengharapan mudah digoyahkan oleh pengalaman tidak mendukung atau pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan pada usahanya (Imron, 2018).

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja aktivis organisasi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja aktivis organisasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, Nadiroh, & Sigit (2020) yang meneliti tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dengan hasil analisis data diperoleh nilai (*Personal Correlation*) sebesar 0,778 dan nilai signifikan 0,000 ($p <$

0,05), yang artinya bahwa terdapat hubungan positif secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja.

Selanjutnya, terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja aktivis organisasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liwanto & Kurniawan (2015) yang meneliti tentang hubungan *psychological capital* dengan kinerja dengan hasil analisis data diperoleh nilai (*Personal Correlation*) sebesar 0,652 dengan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$), yang artinya bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan kinerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa : Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja aktivis organisasi. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja aktivis organisasi. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja aktivis organisasi.

4.2 Saran

Peneliti juga mengajukan saran untuk aktivis organisasi untuk meningkatkan tentang komitmen pada organisasi yang diikuti agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Serta meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas atau kewajiban yang harus dilaksanakan. Bagi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, untuk meningkatkan perhatian dan pemantauan terhadap kondisi kinerja aktivis yang ada di dalam organisasi pada Fakultas Organisasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Khususnya pada komitmen dengan organisasi dan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki untuk menghindari menurunnya kinerja aktivis organisasi yang berpengaruh untuk menunjang kemajuan pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Serta bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan penelitian dan melakukan penelitian dengan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliandra, P. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Spots Center. *Jurnal Kesehatan*, 2.
- Annisa Julianti, K. D. (2015). Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8.
- Deden Dwi Haryadi, A. B. (2016). Pengaruh Psychological Capital dan Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja . *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4 (2).
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Hermawan. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Guru SMK –SPP Bandung Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas dalam Bekerja*. Magelang: Unimma Press.
- Jeli Nata Liyas, R. P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2 (1)..
- Kencana Anggar Kusuma, U. P. (2016). Hubungan Psychological Capital dngan disipin kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Agramas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, 317-321.
- Ketut Ngurah Alit Keniten, K. A. (2016). Hubungan Organisasi Belajar dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika* , 5 (2).
- Nainggolan, N. (2016). Peranan Kepramukaan dalam Membina Sikap Nasionalisme pada Gugus Melati Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Prodi (PGSD)*, 88-97.
- Oktari, S. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Indosat Asia Afrika di Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Stevani Sebayang, S. M. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Pt. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, 335.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Yona Ksuaningtyas, I. D. (2016). Analisis Pemetaan Budayaa Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assement Instrument (OCAI) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 57-66.
- Yaenal Febri Santoso, N. D. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Lingkungan Karyawan. *Sinasis*, 619.
- Yoga Putrana, A. F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Journal Of Management*.

- Yona Kusumaningtyas, I. D. (2016). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 57-66.
- Yuniarti, A. (2016). Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Work-Place Well Being. *Journal of Psychology*, 4(2).