



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *CAPACITY BUILDING* TERHADAP

PRODUKTIVITAS PENGURUS

(Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

M Fawaidul Muharrom

NPM. 216.01.08.1567



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2020



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *CAPACITY BUILDING* TERHADAP
PRODUKTIVITAS PENGURUS**

**(Study Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

M FAWAIDUL MUHARROM

NPM. 216.01.08.1567



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020

ABSTRAKSI

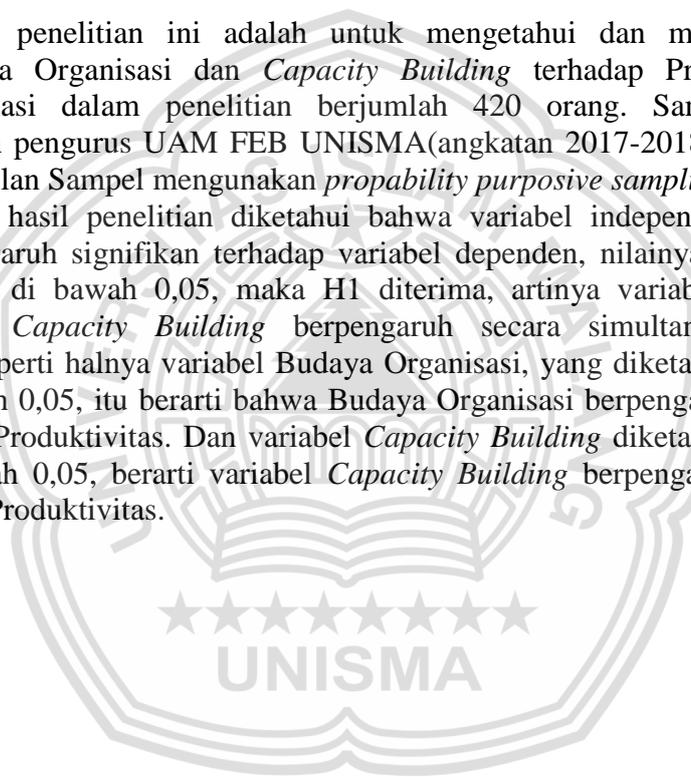
Muharrom M Fawaidul.SKRIPSI.2020.Judul”Pengaruh Budaya Organisasi dan *Capacity Building* Terhadap Produktivitas Pengurus(Study Pada Unit Aktivitas Mahasiswa FEB UNISMA)”

Pembimbing :Budi Wahono, SE, MM & Khalikussabir, SE, MM

Kata Kunci :Budaya Organisasi, *Capacity Building*, Produktivitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan *Capacity Building* terhadap Produktivitas Pengurus. Populasi dalam penelitian berjumlah 420 orang. Sampel yang digunakan adalah pengurus UAM FEB UNISMA(angkatan 2017-2018). Adapun Teknik Pengambilan Sampel menggunakan *propability purposive sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, nilainya diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, maka H1 diterima, artinya variabel Budaya Organisasi dan *Capacity Building* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas. Seperti halnya variabel Budaya Organisasi, yang diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, itu berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas. Dan variabel *Capacity Building* diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, berarti variabel *Capacity Building* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas.



ABSTRACT

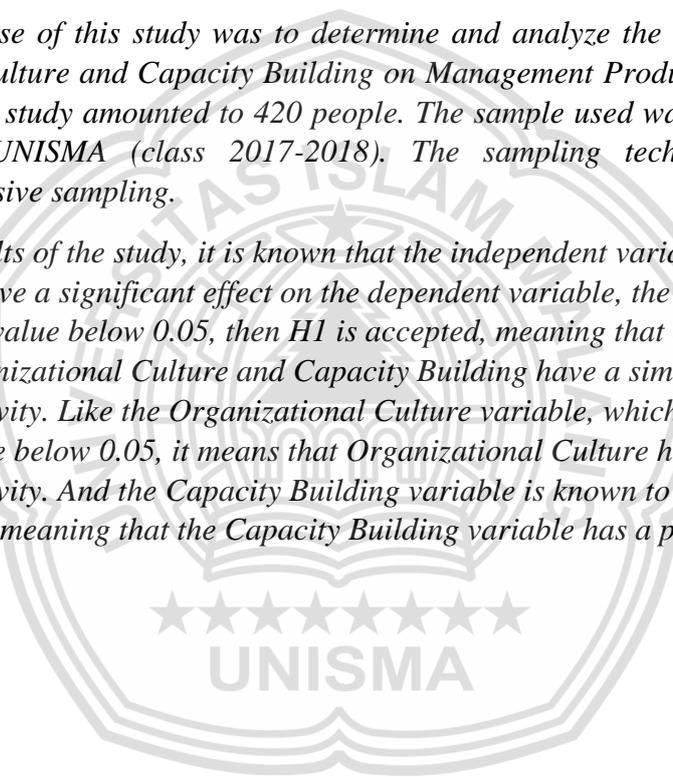
Muharrom M Fawaidul.SKRIPSI.2020. Title "*The Influence of Organizational Culture and Capacity Building on Management Productivity (Study at FEB UNISMA Student Activity Unit)*"

Advisors : Budi Wahono, SE, MM & Khalikussabir, SE, MM

Keyword : Organizational Culture, Capacity Building, Productivity.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Organizational Culture and Capacity Building on Management Productivity. The population in this study amounted to 420 people. The sample used was the board of UAM FEB UNISMA (class 2017-2018). The sampling technique uses propability purposive sampling.

Based on the results of the study, it is known that the independent variables simultaneously have a significant effect on the dependent variable, the value is known with a sig value below 0.05, then H1 is accepted, meaning that the variables of Organizational Culture and Capacity Building have a simultaneous effect on Productivity. Like the Organizational Culture variable, which is known to have a sig value below 0.05, it means that Organizational Culture has a partial effect on Productivity. And the Capacity Building variable is known to have a sig value below 0.05, meaning that the Capacity Building variable has a partial effect on Productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bermasyarakat dan mahasiswa terdapat sebuah perkumpulan manusia yang terorganisir yang sering di sebut organisasi. Adapun pengertian dari organisasi adalah sebuah kumpulan dari beberapa manusia untuk melakukan sebuah kegiatan, baik kegiatan sosial atau beberapa kegiatan-kegiatan lain. Organisasi sudah tidak asing lagi baik di kalangan masyarakat atau mahasiswa, karena di dalam sebuah organisasi setiap individu dapat mengasah *hardskill* maupun *softskill* sehingga tidak sedikit pula minat dari masyarakat atau mahasiswa untuk berproses di dalamnya. Beberapa tokoh besar di indonesia tidak sedikit pula yang pernah berkecimpung dalam organisasi, faktor utama mereka memilih berproses dan mencari pengalaman dalam organisasi adalah mereka yakin bahwa dalam organisasi dapat mencetak sebuah sumber daya manusia yang unggul sehingga mampu meneruskan cita-cita besar bangsa indonesia.

Menurut Ismail (2010) bahwa elemen terpenting dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusia selain uang dan teknologi karena manusia dapat mengendalikan sumber daya lain. Tujuan prioritas dalam sebuah organisasi ialah mencetak SDM unggul dimana seorang masyarakat atau mahasiswa yang berproses dalam organisasi akan di bekali ilmu tentang bermasyarakat dan juga ilmu pengetahuan lain yang dapat menunjang tingkat produktivitas dari SDM tersebut.

Berbicara tentang produktivitas Menurut Sunyoto (2012) “produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan” maka dapat di simpulkan bahwa produktivitas adalah sebuah kegiatan tentang daya produksi atau keproduktifan dimana ada sebuah perbandingan anantara output dan input, sehingga hal yang memang bisa dikatakan produktif ialah ketika sumber daya dapat dengan baik diatur dan dimanfaatkan sehingga mampu tercapainya sebuah hasil yang maksimal. Oleh karenanya SDM yang unggul tentunya mampu memberikan suatu kontribusi yang produktif terhadap organisasi.

Peneliti terdahulu Gustriadi (2014) bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas SDM dalam sebuah organisasi salah satunya ialah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh seluruh elemen dalam organisasi tersebut (Robbins, 2013). Budaya organisasi yang kemudian kerap di temukan dalam organisasi ialah budaya kolektivitas antar sesama pengurus dan budaya untuk saling berbagi ilmu pengetahuan. Oleh karena itu budaya-budaya tersebut dapat meningkatkan produktivitas SDM dalam sebuah organisasi, namun dikarenakan dalam sebuah organisasi merupakan perkumpulan dari beberapa orang tentunya setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan juga budaya yang berbeda seperti halnya ada suatu tendensi antar organisasi ekstra kampus hal ini juga mampu memicu adanya budaya baru dalam organisasi intra kampus dikarenakan adanya suatu kesamaan persepsi antar sesama bendera organisasi ekstra kampus, sehingga kemudian perlu adanya penyatuan persepsi antar sesama agar kemudian tujuan organisasi dapat tercapai

dengan baik. Selaras dengan pendapat Robbin and Judge (2008) bahwa budaya organisasi dapat mewakili seluruh persepsi dari orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, *capacity building* (Pelatihan) juga mampu meningkatkan produktivitas SDM di dalam sebuah organisasi. Menurut Joanna (2010) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah langkah sistematis sebagai metode pembelajaran yang bertujuan untuk mendapatkan dan menerapkan sebuah konsep, sikap serta keterampilan yang berguna meningkatkan performa dari peserta pelatihan. Sering di temukan di berbagai organisasi yang memiliki SDM unggul tentu pernah melaksanakan pelatihan terhadap pengurus maupun anggotanya, karena penguatan *hard skill* serta *soft skill* pengurus dan anggota organisasi bisa di dapatkan ketika sebuah organisasi melakukan pelatihan. Hal ini di perkuat oleh peneliti terdahulu Putra, dan Suana (2018) yang mengatakan bahwa pelatihan mampu mempengaruhi produktivitas SDM di dalam organisasi.

Adapun penelitian ini dilakukan pada organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) Fakultas Ekonomi Bisnis Masa Bakti 2020, UAM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis ialah gabungan dari beberapa unit organisasi intra kampus di bawah naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis antara lain adalah: DPM, BEM, HIMAPRODI MANAJEMEN, HIMAPRODI AKUNTANSI, HIMAPRODI PERBANKAN SYARIAH, BSO FORGANA, BSO SEMI, dan LPM MEI.

Organisasi yang tergabung dalam UAM tentunya memiliki sebuah budaya organisasi yang begitu beragam, dengan tujuan seluruhnya berlomba-lomba dalam

hal kebaikan serta mencapai tujuan organisasi dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, namun tidak sedikit pula ada tendensi politik tingkat tinggi kampus yang begitu kental antar organisasi ekstra kampus sehingga muncullah suatu budaya organisasi yang baru dengan mengedepankan golongan sesama bendera. Hal ini biasanya telah muncul sejak menjadi anggota sampai menjadi pengurus UAM, oleh karenanya budaya yang telah mengakar seperti ini seharusnya segera di tangani bersama agar kemudian tidak menghambat produktivitas pengurus dalam melaksanakan program kerja maupun proses kaderisasi selanjutnya, karena pengurus UAM hanya memiliki waktu satu tahun saja untuk mampu melaksanakan program kerja dan proses kaderisasi. Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas pengurus, *capacity building* (pelatihan) juga mampu meningkatkan produktivitas pengurus UAM dikarenakan salah satu keuntungan sebuah organisasi ketika melakukan pelatihan ialah *hard skill* dan *soft skill* pengurus dapat terasah dengan baik, karena mengingat bahwa masih banyak pengurus UAM yang telah dilantik belum cukup faham bagaimana arah gerak organisasi yang mereka ikuti. Oleh karenanya sering dijumpai dilapangan pengurus UAM yang tidak begitu faham tupoksi organisasi begitu kesusahan dalam mengembangkan organisasi, hal ini dapat diatasi dengan *Capacity Building* (Pelatihan) selaras dengan pendapat Kryukova (2014) bahwa ketika ingin mencapai kesuksesan dalam jangka waktu panjang atau pendek maka pelatihan terhadap karyawan harus di lakukan oleh setiap perusahaan. Masih banyak anggota organisasi UAM yang telah di angkat menjadi pengurus kurang begitu faham terhadap tujuan serta tugas pokok dan fungsi organisasi, sehingga

beberapa pengurus yang seperti itu masih kebingungan dalam menjalankan roda organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini diberi judul tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *CAPACITY BUILDING* TERHADAP PRODUKTIVITAS PENGURUS” (Study Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi dan *capacity building*?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan *capacity building* terhadap produktivitas?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap produktivitas?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial *capacity building* (pelatihan) terhadap produktivitas?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah teruraikan di dalam latar belakang serta perumusan masalah di atas, ada beberapa hal yang ingin di capai peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi dari budaya organisasi dan *capacity building*.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan *capacity building* terhadap produktivitas.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap produktivitas.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial *capacity building* (pelatihan) terhadap produktivitas.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pihak-pihak yang membutuhkan, berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Praktis

Bagi organisasi, hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pengurus dalam meningkatkan produktivitas.

2. Teoritis

Bagi pembaca, hasil penelitian ini di harapkan mampu menambah literatur bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mahasiswa yang mengikuti organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan *Capacity building* (Pelatihan) terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA. Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Kesimpulan deskriptif

- 1) Variabel Budaya organisasi dicerminkan oleh pernyataan “saya memiliki spirit kerja tinggi dalam pemenuhan hasil kerja yang baik” yang memiliki nilai rata-rata terbanyak dan pada item “saya lebih cermat dalam menanggapi suatu permasalahan” memiliki rata-rata terendah. Serta responden cenderung sangat setuju dengan semua pernyataan dalam variabel Budaya organisasi..
- 2) Variabel *Capacity building* (Pelatihan) dicerminkan oleh pernyataan “saya mampu mencerminkan sikap baik dalam kapasitas pribadi maupun organisasi” yang memiliki nilai rata-rata terbanyak dan pada item “saya mampu menemukan ide-ide kreatif dalam mengembangkan organisasi”. Serta responden cenderung sangat setuju dengan semua pernyataan dalam variabel *Capacity building* (Pelatihan).
- 3) Variabel Produktivitas dicerminkan oleh pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan diri agar lebih baik” yang

memiliki nilai rata-rata terbanyak dan pada item “saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik”. Serta responden cenderung setuju dengan semua pernyataan dalam variable produktivitas.

- b) Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara simultan dimana kedua variabel bebas dari penelitian ini yakni budaya organisasi dan *capacity building* (pelatihan) dapat mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas perngurus di UAM FEB UNISMA.
- c) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA. Oleh Karenanya hal ini dapat diartikan bahwa adanya Budaya organisasi mampu mempengaruhi produktivitas pengurus.
- d) *Capacity building* (Pelatihan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA. Hal ini dapat diartikan bahwa *Capacity building* (Pelatihan) yang terjadi dalam UAM FEB UNISMA dapat menjadi upaya prioritas dalam menciptakan produktivitas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a) Penelitian ini dilakukan di UAM FEB UNISMA, maka hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh UAM FEB UNISMA.
- b) Pengambilan data penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

- a) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Budaya organisasi ada indikator dari pernyataan “saya lebih cermat dalam menanggapi suatu permasalahan” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan dalam budaya organisasi.
- b) Melihat hasil jawaban responden dari variabel *Capacity building* (Pelatihan) ada indikator dari pernyataan “saya mampu menemukan ide-ide kreatif dalam mengembangkan organisasi” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu adanya pembenahan dalam pengadaan *Capacity building* (Pelatihan).
- c) Melihat hasil jawaban responden dari variabel produktivitas ada indikator dari pernyataan “saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu” masih dibawah rata-rata, artinya pengurus masih perlu ketepatan waktu dalam hal penyelesaian tugas agar terciptanya produktivitas dalam sebuah organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi produktivitas pengurus UAM FEB Universitas Islam Malang.



Daftar Pustaka

There are no sources in the current document.

