

Analisis Budaya Organisasi: Perspektif *Teori Hofstede* Pada Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA)

Aryo Bagus Ramadhan¹, Siti Nur Azizah², Asna Choirul Ibad³, Refanda Fara Yasmin⁴,
Verina Rahma Widiyanti⁵, Joko Tri Nugraha⁶

¹⁻⁶Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tidar

¹aryo.bagus.ramadhan@students.untidar.ac.id, ²siti.nurazizah@students.untidar.ac.id,

³asna.choirul.ibad@students.untidar.ac.id, ⁴refanda.farah.yasmin@students.untidar.ac.id,

⁵vverinarw@students.untidar.ac.id, ⁶jokotrinugraha@untidar.ac.id

Corresponding author: asna.choirul.ibad@students.untidar.ac.id

Submitted: 04/12/2025; Revised: 13/12/2025; Published: 23/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i2.417>

Abstract

This study examines the organizational culture of HIMANISRA, the Public Administration student association at Universitas Tidar, using a quantitative descriptive method to provide an empirical overview of members' perceptions. All 57 active members participated through census sampling, ensuring that the findings represent the entire organizational population. The measurement instrument adapted from Hofstede et al. (1993) demonstrated reliable consistency, confirmed by a Cronbach's Alpha value of 0.762, indicating that the items were appropriate for assessing cultural dimensions within the association. The results show that HIMANISRA possesses a generally strong organizational culture reflected in members' commitment, cooperation, willingness to communicate openly, and clarity in understanding roles and responsibilities. Collective decision-making is widely practiced, and interpersonal relations are characterized by trust, friendliness, and supportive interactions. Members also show initiative and active participation in organizational activities, contributing to a conducive environment for collaboration. Additionally, inter-division cooperation appears to function effectively, supporting organizational stability and operational smoothness. However, some aspects still require attention. The uniformity of rules across divisions is not fully consistent, and leadership attention is perceived as uneven among members. Furthermore, not all members feel involved in innovation processes, suggesting the need to strengthen inclusive participation. These findings highlight that although core cultural values are well internalized, their practical implementation needs improvement. Strengthening communication mechanisms, ensuring equitable leadership engagement, and expanding participatory practices are essential steps for developing a more adaptive and sustainable organizational culture within HIMANISRA.

Keywords: Organizational Culture, Student Association,

Abstrak

Penelitian ini mengkaji budaya organisasi HIMANISRA, Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Universitas Tidar, dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk memberikan gambaran empiris mengenai persepsi anggota. Seluruh 57 anggota aktif terlibat melalui teknik sampling jenuh sehingga hasil penelitian merepresentasikan keseluruhan populasi organisasi. Instrumen pengukuran yang diadaptasi dari Hofstede dkk. (1993) menunjukkan konsistensi yang baik, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,762 yang menandakan reliabilitas instrumen dalam mengukur dimensi budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HIMANISRA memiliki budaya organisasi yang tergolong kuat, tercermin dari komitmen anggota, kemampuan bekerja sama, keterbukaan dalam berkomunikasi, serta kejelasan pemahaman mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing. Pengambilan keputusan cenderung dilakukan secara kolektif, sementara hubungan interpersonal ditandai oleh kepercayaan, keramahan, dan dukungan antaranggotanya. Anggota juga menunjukkan inisiatif serta partisipasi aktif dalam kegiatan, sehingga lingkungan organisasi menjadi kondusif bagi kolaborasi. Selain itu, kerja sama antar divisi berjalan cukup efektif dan mendukung stabilitas operasional organisasi. Namun demikian, beberapa aspek masih memerlukan perhatian. Keceragaman aturan di setiap divisi belum sepenuhnya merata, perhatian pimpinan dinilai belum dirasakan secara konsisten, dan tidak semua anggota terlibat dalam proses inovasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun nilai budaya telah dipahami, implementasi praktiknya belum sepenuhnya selaras. Penguatan komunikasi internal, pemerataan perhatian kepemimpinan, serta perluasan partisipasi anggota menjadi langkah penting guna membangun budaya organisasi HIMANISRA yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Himpunan Mahasiswa,

Pendahuluan

Budaya organisasi adalah elemen penting yang menentukan arah, sifat, dan perilaku suatu kelompok, termasuk di dalam organisasi mahasiswa. Nilai serta norma yang ada menjadi pedoman bagi anggota dalam bersikap dan melakukan aktivitas secara bersama-sama. Budaya organisasi mencerminkan makna yang dipahami bersama (Arianty, 2014), sedangkan menurut Robbins (2011) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi penting sebagai identitas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Komalasari, 2019). Budaya organisasi sebagai dasar bagi perilaku positif di kalangan mahasiswa. Dalam konteks HIMANISRA, budaya organisasi berkontribusi pada pembentukan solidaritas serta rasa kepemilikan, meskipun masih ada perbedaan pandangan mengenai nilai budaya yang dianggap ideal.

Secara konseptual, budaya organisasi dipahami sebagai sistem makna bersama yang menjadi pedoman dalam bertindak. Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi

dapat mempengaruhi tindakan anggota ketika bekerja sama (Arianty, 2014). Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri atas tiga lapisan utama, yaitu artefak, nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit, serta asumsi-asumsi dasar yang menjadi fondasi perilaku dalam organisasi (Anantya et al., 2024). Fathoni menjelaskan bahwa nilai-nilai budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman moral yang mengarahkan perilaku anggota dalam menjalankan peran serta membuat keputusan, sehingga tercipta konsistensi tindakan di dalam organisasi pada jurnal (Komalasari, 2019). Dalam konteks organisasi mahasiswa, budaya ini terlihat melalui simbol, kebiasaan dalam pertemuan, pola komunikasi, dan cara penyelesaian tugas. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan perilaku belajar mahasiswa (Pamungkas et al., 2025).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya budaya organisasi bagi mahasiswa. Penguatan nilai budaya terbukti mendorong perilaku positif (Komalasari, 2019). Budaya organisasi juga dapat meningkatkan motivasi belajar, sementara budaya yang inklusif dapat membantu mendukung penyelesaian konflik (Arianty, 2014). Namun demikian, penelitian yang secara khusus membahas budaya organisasi dalam organisasi mahasiswa administrasi publik seperti HIMANISRA masih terbatas.

Kekurangan dalam penelitian ini terlihat dari sedikitnya studi yang menggambarkan budaya organisasi di kalangan mahasiswa administrasi negara. Kebanyakan penelitian lebih menekankan pada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja atau loyalitas, bukan pada kondisi budaya itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang budaya organisasi HIMANISRA melalui pendekatan deskriptif.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus tunggal pada variabel budaya organisasi. Berbeda dari penelitian terdahulu, studi ini secara khusus menggambarkan budaya organisasi di HIMANISRA. Rumusan masalah penelitian yaitu: “Bagaimana persepsi anggota HIMANISRA terhadap budaya organisasi yang berlaku?”. Tujuan penelitian adalah menganalisis persepsi anggota serta tingkat internalisasi nilai budaya organisasi. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan refleksi HIMANISRA dalam memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka

1. Organisasi

Organisasi merupakan sistem sosial yang didalamnya terdapat tujuan bersama, di mana interaksi antaranggotanya diatur oleh norma dan struktur tertentu agar kegiatan yang dilakukan menjadi efektif (Fithriyyah, 2021). Dalam konteks manajemen modern, organisasi tidak hanya dipahami sebagai sekumpulan individu yang bekerja bersama, melainkan juga sebagai entitas yang hidup dan berkembang melalui proses adaptasi terhadap lingkungan internal dan eksternal. Organisasi memiliki dinamika yang kompleks karena tersusun dari berbagai subsistem seperti manusia, struktur, teknologi, dan lingkungan, yang harus berhubungan secara harmonis agar mampu bertahan dan berkembang (Mangundjaya, 2022).

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan sebagai pedoman perilaku yang menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap visi serta misi organisasi (Wahyudin, 2022). Budaya ini tidak hanya berbentuk peraturan formal, tetapi juga dari kebiasaan, simbol, serta praktik sosial yang berkembang di dalam organisasi. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karena menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kolaborasi dan inovasi (Santoso et al., 2021). Budaya organisasi juga ditetapkan sebagai sarana fundamental dalam manajemen strategis.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk memberikan gambaran empiris mengenai budaya organisasi pada Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif HIMANISRA 2025/2026 yang berjumlah 57 orang dengan teknik sampling jenuh (*census sampling*). Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat

lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27, dengan teknik analisis deskriptif berupa perhitungan skor rata-rata (mean).

Penelitian ini berfokus pada satu variabel, yaitu budaya organisasi dan mengacu pada kuesioner budaya organisasi yang dikembangkan dari hasil riset Hofstede, dkk (1993). Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner (angket) dengan skala tujuh kategori penilaian, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), agak tidak setuju (3), netral (4), agak setuju (5), setuju (6), dan sangat setuju (7) (Fuad, 2004).

Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi budaya organisasi pada Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA). Analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh anggota aktif HIMANISRA periode kepengurusan tahun 2025/2026 sebagai berikut :

Tabel 1 : Hasil Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	57	100.0	.762	17
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	57	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas indikator penelitian terhadap variabel budaya organisasi yang terdiri dari 17 butir pernyataan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,762. Nilai ini lebih besar dari batas minimal 0,70 sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2018). Artinya, seluruh item dalam kuesioner menunjukkan konsistensi internal yang memadai dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel budaya organisasi pada Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA).

Tabel 2 : Anggota Dapat Memaksimalkan Seluruh Kemampuannya

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
TS	1	1,8	1,8	1,8
N	6	10,5	10,5	12,3
AS	10	17,5	17,5	29,8
S	21	36,8	36,8	66,7
SS	19	33,33	33,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Mayoritas responden (70,1%) menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa anggota HIMANISRA telah memaksimalkan kemampuannya dalam menjalankan program kerja, mencerminkan tingginya partisipasi dan dedikasi anggota. Secara teoritis, kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas organisasi meningkat ketika anggotanya memahami peran dan terlibat aktif dalam kegiatan (Darmawan, 2022). Dalam kerangka budaya organisasi, persepsi tersebut menunjukkan adanya lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong rasa memiliki dan kerja sama. Penelitian sebelumnya juga menguatkan temuan ini, di mana penguatan nilai budaya dapat memicu perilaku positif anggota dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi serta partisipasi (Marayasa & Mukrodi, 2021).

Tabel 3 : Anggota Diizinkan Menggunakan Cara Kerja Mereka Sendiri

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	1	1,8	1,8	1,8
TS	1	1,8	1,8	3,5
N	11	19,3	19,3	22,8
AS	10	17,5	17,5	40,4
S	23	40,4	40,4	80,7
SS	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebanyak 59,7% anggota HIMANISRA merasa memiliki kebebasan dalam menentukan cara kerja mereka untuk mendukung kreativitas dan inisiatif, meskipun

sebagian anggota masih merasakan bahwa kebebasan tersebut belum diterapkan secara merata. Secara teoretis, temuan ini sesuai dengan pandangan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku dan rasa memiliki, termasuk dalam memberikan ruang bagi anggota untuk berkreasi (Putri & Yusuf, 2022). Budaya organisasi yang kuat mampu mendorong lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Nilai-nilai budaya organisasi yang tertanam dengan baik mampu membentuk perilaku kerja yang positif pada anggota, termasuk mendorong munculnya inisiatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Juliawati et al, 2024).

Tabel 4 : Seluruh Anggota Mengetahui Tugas dan Fungsinya

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
TS	1	1,8	1,8	1,8
ATS	2	3,5	3,5	5,3
N	5	8,8	8,8	14,0
AS	7	12,3	12,3	26,3
S	22	38,6	38,6	64,9
SS	20	35,1	35,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 73,7% anggota HIMANISRA telah memahami tugas dan fungsinya dengan baik. Persentase ini mencerminkan bahwa struktur dan pembagian peran dalam organisasi pada umumnya sudah berjalan efektif. Namun, diperlukan peningkatan sosialisasi agar pemahaman peran dapat merata di seluruh anggota. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada kejelasan peran dan koordinasi antar anggota sebagai bagian dari sistem sosial organisasi (Gammahendra et al., 2014). Budaya organisasi juga berpengaruh, karena pemahaman peran biasanya terbentuk ketika nilai dan aturan organisasi dipahami dan diinternalisasi bersama. Proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi mampu menumbuhkan berbagai perilaku positif pada anggota, salah satunya tercermin dari meningkatnya kemampuan mereka dalam memahami serta melaksanakan peran dan tanggung jawab di dalam organisasi (Sormin & Nurasa, 2025).

Tabel 5 : Pimpinan HIMANISRA Kurang Memberikan Perhatian Terhadap Masalah Anggotanya

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	9	15,8	15,8	15,8
TS	16	28,1	28,1	43,9
ATS	2	3,5	3,5	47,4
N	11	19,3	19,3	66,7
AS	8	14,0	14,0	80,7
S	7	12,3	12,3	93,0
SS	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebagian besar anggota HIMANISRA tidak setuju bahwa pimpinan kurang memperhatikan masalah anggotanya (43,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan pada umumnya dipersepsikan memiliki kepedulian yang cukup terhadap kebutuhan dan permasalahan anggota. Namun, peningkatan komunikasi dan keterlibatan pimpinan masih diperlukan agar hubungan internal organisasi menjadi lebih harmonis dan responsif. Secara teoretis, kualitas hubungan antara pimpinan dan anggota merupakan komponen penting dalam menjaga efektivitas sistem sosial organisasi (Azzahra et al., 2025). Dalam perspektif budaya organisasi, tingkat kepedulian pimpinan juga mencerminkan sejauh mana nilai dan norma organisasi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari.

Tabel 6 : Inovasi Program Kerja Melalui Keputusan Pengurus Untuk Meningkatkan Kinerja HIMANISRA

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	1	1,8	1,8	1,8
TS	2	3,5	3,5	5,3
ATS	3	5,3	5,3	10,5
N	8	14,0	14,0	24,6
AS	8	14,0	14,0	38,6
S	28	49,1	49,1	87,7

SS	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Mayoritas anggota HIMANISRA (61,4%) setuju bahwa inovasi program kerja dilaksanakan melalui keputusan pengurus. Temuan ini menunjukkan bahwa pengurus memegang peran strategis dalam mengarahkan dan mengelola inovasi organisasi. Meski demikian, peningkatan partisipasi anggota tetap diperlukan agar proses inovasi berlangsung lebih inklusif dan memberikan dampak yang lebih optimal bagi kinerja organisasi. Dalam kerangka budaya organisasi, inovasi yang terkelola baik mencerminkan nilai yang mendorong kolaborasi dan partisipasi. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada kemampuan struktur dan pemimpin dalam mengoordinasikan proses adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Telaumbanua, 2025).

Tabel 7 : Keputusan Penting Dibuat Oleh Perseorangan

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	18	31,6	31,6	31,6
TS	13	22,8	22,8	54,4
ATS	2	3,5	3,5	57,9
N	10	17,5	17,5	75,4
AS	4	7,0	7,0	82,5
S	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebagian besar anggota HIMANISRA (54,4%) tidak setuju bahwa keputusan penting dibuat secara perseorangan. Temuan ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan di organisasi cenderung bersifat kolektif dan partisipatif. Namun, adanya sebagian kecil anggota yang masih melihat kecenderungan keputusan individual mengindikasikan perlunya penguatan mekanisme musyawarah agar proses menjadi lebih demokratis dan inklusif. Secara teoretis, pola pengambilan keputusan yang bersifat kolektif selaras dengan pandangan bahwa organisasi merupakan sistem sosial yang membutuhkan interaksi dan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama (Wujarso, 2024).

Dalam perspektif budaya organisasi, keterlibatan anggota dalam keputusan mencerminkan nilai kebersamaan, kepercayaan, dan keterbukaan (Wahyudin, 2022).

Tabel 8 : Sesama Anggota Saling Terbuka Satu Sama Lain

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	1	1,8	1,8	1,8
TS	2	3,5	3,5	5,3
ATS	4	7,0	7,0	12,3
N	15	26,3	26,3	38,6
AS	4	7,0	7,0	45,6
S	26	45,6	45,6	91,3
SS	5	8,6	8,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Mayoritas anggota HIMANISRA 63,2% responden menunjukkan persepsi positif terhadap keterbukaan antaranggota. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya komunikasi dan keterbukaan dalam HIMANISRA telah terbentuk dengan cukup baik, meskipun masih diperlukan upaya penguatan agar interaksi antaranggota semakin transparan dan saling mendukung. Dalam kerangka budaya organisasi, keterbukaan merupakan nilai penting yang memperkuat kolaborasi, rasa memiliki, dan kejelasan peran. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada interaksi terbuka sebagai bagian dari sistem sosial organisasi (Ambarwati, 2021).

Tabel 9 : Anggota HIMANISRA Mempunyai Sikap Inisiatif

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
TS	2	3,5	3,5	3,5
ATS	2	3,5	3,5	7,0
N	7	12,3	12,3	19,3
AS	8	14,0	14,0	33,3
S	29	50,9	50,9	84,2
SS	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa anggota HIMANISRA pada umumnya memiliki dorongan untuk berinisiatif dan terlibat aktif dalam menjalankan kegiatan organisasi. Secara teoretis, kecenderungan berinisiatif ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi bekerja efektif ketika anggotanya memahami peran serta berkontribusi secara proaktif dalam sistem sosial yang saling bergantung (Fithriyyah, 2021; Mangundjaya, 2020). Dalam perspektif budaya organisasi, inisiatif individu mencerminkan berfungsinya nilai tanggung jawab, kolaborasi, dan dorongan untuk berkembang (Wahyudin, 2022).

Tabel 10 : Anggota HIMANISRA Bersifat Ramah Satu Sama Lain

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
TS	1	1,8	1,8	1,8
ATS	2	3,5	3,5	5,3
N	6	10,5	10,5	15,8
AS	7	12,3	12,3	28,1
S	21	36,8	36,8	64,9
SS	20	35,1	35,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebanyak 71,9% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa hubungan antaranggota HIMANISRA umumnya terjalin dengan baik dan ditandai oleh sikap saling menghargai serta keramahan dalam interaksi organisasi. Dalam kerangka budaya organisasi, hubungan yang ramah dan saling menghargai mencerminkan berfungsinya nilai kebersamaan dan kerja sama yang mendasari perilaku kolektif. Secara teoretis, kondisi ini konsisten dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial memerlukan kualitas hubungan antarindividu untuk mencapai efektivitas kerja dan menjaga stabilitas internal (Febrianti et al., 2025).

Tabel 11 : Pertemuan Rapat Dilakukan Tepat Waktu

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	1	1,8	1,8	1,8
TS	9	15,8	15,8	17,5
ATS	1	1,8	1,8	19,3
N	22	38,6	38,6	57,9
AS	10	17,5	17,5	75,4
S	10	17,5	17,5	93,0
SS	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis tabel, 38,6% responden berada pada kategori netral, sementara 19,1% menunjukkan ketidaksetujuan. Hanya 31,6% yang menyatakan setuju dan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin waktu dalam pelaksanaan rapat HIMANISRA masih perlu ditingkatkan agar efektivitas kegiatan organisasi dapat lebih optimal. Dalam kerangka budaya organisasi, kedisiplinan merupakan nilai dasar yang membentuk pola kerja dan komitmen anggota. Ketidakkonsistenan dalam disiplin waktu mengindikasikan bahwa nilai tersebut belum terinternalisasi secara merata. Secara teoretis, kondisi ini selaras dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial memerlukan koordinasi dan keteraturan perilaku untuk mencapai efektivitas (Fauziyah & Lestari, 2025).

Tabel 12 : Membicarakan Program Kerja dan Organisasi dengan Serius

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
TS	5	8,8	8,8	8,8
ATS	2	3,5	3,5	12,3
N	8	14,0	14,0	26,3
AS	7	12,3	12,3	38,6
S	32	56,1	56,1	94,7
SS	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis tabel, 61,4% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, sementara hanya 12,3% yang tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam membahas serta menjalankan program kerja organisasi. Dalam konteks budaya organisasi, komitmen dan tanggung jawab merupakan nilai inti yang mencerminkan budaya kerja yang positif dan terarah. Secara teoretis, komitmen anggota ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial bekerja efektif ketika setiap individu memahami perannya dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan bersama (Tebay, 2021).

Tabel 13 : Setiap Divisi Menentukan Aturannya Sendiri

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	2	3,5	3,5	3,5
TS	4	7,0	7,0	10,5
ATS	1	1,8	1,8	12,3
N	17	29,8	29,8	42,1
AS	5	8,8	8,8	50,9
S	19	33,3	33,3	84,2
SS	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis tabel, 48,3% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, sementara 12,3% tidak setuju dan 29,8% bersikap netral. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar anggota mendukung otonomi divisi, masih ada anggota yang menilai perlu adanya keseragaman atau koordinasi yang lebih terpusat dalam penetapan aturan organisasi. Dalam perspektif budaya organisasi, otonomi dapat memperkuat kreativitas dan rasa memiliki, namun tetap membutuhkan nilai-nilai bersama agar arah kerja organisasi tetap konsisten. Secara teoretis, kondisi ini selaras dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial memerlukan keseimbangan antara otonomi dan koordinasi untuk menjaga efektivitas (Mangundjaya, 2022).

Tabel 14 : Sering Terjadi Kompetisi dan Ketidakpercayaan Antar Divisi

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	11	19,3	19,3	19,3
TS	15	26,3	26,3	45,6
ATS	2	3,5	3,5	49,1
N	12	21,1	21,1	70,2
AS	7	12,3	12,3	82,5
S	4	7,0	7,0	89,5
SS	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis tabel, 45,6% responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, menunjukkan bahwa hubungan antardivisi dalam HIMANISRA umumnya berjalan baik, ditandai dengan tingkat kepercayaan dan kerja sama yang relatif tinggi antaranggota. Dalam konteks budaya organisasi, kerja sama lintas divisi mengindikasikan bahwa nilai kebersamaan, komunikasi terbuka, dan saling mendukung telah berfungsi dalam praktik. Dari perspektif teori organisasi, hubungan antardivisi yang harmonis mencerminkan berfungsinya organisasi sebagai sistem sosial yang mengandalkan koordinasi dan interaksi efektif antarunit untuk mencapai tujuan bersama (Fithriyah, 2021).

Tabel 15 : Anggota HIMANISRA Sulit Bergaul

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	19	33,3	33,3	33,3
TS	12	21,1	21,1	54,4
ATS	1	1,8	1,8	56,1
N	6	10,5	10,5	66,7
AS	7	12,3	12,3	78,9
S	7	12,3	12,3	91,2
SS	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebagian besar responden (56,1%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa anggota HIMANISRA sulit bergaul, menunjukkan bahwa mayoritas anggota menilai HIMANISRA memiliki lingkungan sosial yang terbuka, di mana anggotanya mudah beradaptasi dan mampu menjalin hubungan interpersonal secara positif, baik di antara sesama anggota maupun dengan pihak luar organisasi. Kemampuan bergaul serta adaptasi sosial mencerminkan internalisasi nilai-nilai kebersamaan, komunikasi yang konstruktif, dan saling mendukung antaranggota. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial yang efektif memerlukan interaksi terbuka dan relasi interpersonal yang sehat untuk menjaga stabilitas serta mendukung pencapaian tujuan bersama (Febrianti et al., 2025).

Tabel 16 : Anggota HIMANISRA Saling Merasa Curiga dan Menyimpan Rahasia

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
STS	13	22,8	22,8	22,8
TS	15	26,3	26,3	49,1
ATS	1	1,8	1,8	50,9
N	10	17,5	17,5	68,4
AS	8	14,0	14,0	82,5
S	5	8,8	8,8	91,2
SS	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebagian besar responden (50,9%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa anggota HIMANISRA saling merasa curiga dan menyimpan rahasia, menunjukkan bahwa hubungan antaranggota HIMANISRA pada umumnya didasarkan pada rasa saling percaya dan keterbukaan, meskipun masih terdapat sebagian anggota yang merasakan adanya sikap saling curiga dalam organisasi. Rasa percaya antaranggota juga merupakan nilai inti yang menopang kohesi, kolaborasi, serta terciptanya iklim kerja yang sehat. Secara teoretis, rasa saling percaya merupakan fondasi penting dalam organisasi yang berfungsi sebagai sistem sosial, karena kepercayaan berpengaruh

terhadap koordinasi, kenyamanan berinteraksi, serta efektivitas hubungan kerja (Hendrianto et al., 2025).

Tabel 17 : Anggota HIMANISRA Merasa Bangga dan Dihargai

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
ATS	1	1,8	1,8	1,8
N	12	21,1	21,1	22,8
AS	6	10,5	10,5	33,3
S	26	45,6	45,6	78,9
SS	12	21,1	21,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sebagian besar responden (66,6%) menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa anggota HIMANISRA merasa bangga dan dihargai dalam organisasi. Sebanyak 21,1% responden bersikap netral, dan hanya 1,8% yang menyatakan agak tidak setuju, menunjukkan bahwa mayoritas anggota memiliki rasa kebanggaan serta merasa dihargai atas kontribusinya, yang mencerminkan lingkungan organisasi yang positif dan suportif. Dalam kerangka budaya organisasi, rasa dihargai merupakan bagian dari nilai kebersamaan, dukungan, dan penghormatan terhadap peran setiap individu. Rasa bangga yang muncul menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut telah berfungsi dalam praktik sehari-hari. Secara teoretis, kondisi ini konsisten dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial yang sehat ditandai oleh adanya pengakuan dan penghargaan terhadap anggota, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan mereka pada organisasi (Tebay, 2021).

Tabel 18 : Kerja Sama Antar Divisi Terjalin dengan Baik

Kategori Respon	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
TS	1	1,8	1,8	1,8
N	4	7,0	7,0	8,8
AS	7	12,3	12,3	21,1
S	28	49,1	49,1	70,2
SS	17	29,8	29,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 49,1% responden menyatakan setuju dan 29,8% sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai kerja sama antar divisi berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan kolaborasi lintas divisi dalam organisasi telah berjalan secara efektif. Kerja sama lintas divisi mencerminkan nilai kebersamaan, dukungan, dan kohesi internal yang menjadi dasar terbentuknya perilaku kolektif. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi sebagai sistem sosial membutuhkan interaksi dan koordinasi antarsubsystem untuk mencapai tujuan bersama (Fithriyyah, 2021).

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA) berada pada kategori baik, ditandai oleh konsistensi nilai, hubungan interpersonal yang positif, serta mekanisme organisasi yang berjalan efektif. Instrumen penelitian memiliki reliabilitas tinggi (Cronbach's Alpha 0,762), sehingga data dapat mencerminkan kondisi organisasi secara akurat. Dari aspek kontribusi dan peran anggota, sebagian besar responden merasa bahwa anggota HIMANISRA sudah berusaha menjalankan tugasnya dengan maksimal. Mereka memahami peran masing-masing, menunjukkan inisiatif, serta memiliki rasa tanggung jawab saat membahas maupun menjalankan program kerja.

Pada hubungan antaranggota, hasil yang muncul cenderung positif. Sebagian besar responden menilai bahwa interaksi di dalam organisasi berlangsung ramah, terbuka, dan dilandasi rasa saling percaya. Anggota tidak mengalami kesulitan dalam bergaul, dan kerja sama antar divisi pun berjalan baik. Minimnya konflik atau kompetisi negatif antardivisi semakin memperlihatkan bahwa HIMANISRA memiliki dinamika sosial yang sehat. Dari sisi kepemimpinan dan cara organisasi dikelola, mayoritas anggota menilai bahwa pimpinan cukup memperhatikan kebutuhan mereka. Keputusan penting umumnya tidak dibuat secara sepihak, melainkan melalui proses yang melibatkan banyak pihak. Inovasi program kerja juga dinilai berjalan cukup baik, meskipun beberapa anggota menilai bahwa ruang kebebasan dalam menentukan cara kerja tidak selalu dirasakan

secara merata. Selain itu, sebagian anggota melihat bahwa aturan di tingkat divisi kadang masih berbeda-beda dan memerlukan koordinasi lebih lanjut agar tidak menimbulkan ketidaksinkronan.

Namun, terdapat beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan, terutama terkait kedisiplinan waktu dalam pelaksanaan rapat, yang dinilai belum optimal. Sebagian besar responden merasa bahwa jadwal rapat belum sepenuhnya disiplin. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan masih perlu ditingkatkan agar kegiatan organisasi dapat berjalan lebih efektif. Namun, secara keseluruhan HIMANISRA memiliki budaya organisasi yang positif, saling mendukung, dan cukup solid. Meskipun ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki, terutama terkait koordinasi divisi dan disiplin waktu, mayoritas temuan menunjukkan bahwa lingkungan organisasi sudah kondusif dan mampu mendorong anggota untuk berkembang serta berkontribusi secara aktif.

Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di HIMANISRA berada pada tingkat yang kuat dan stabil. Mayoritas anggota memiliki komitmen yang baik, mampu bekerja sama, dan menjalankan komunikasi internal secara efektif. Konsistensi temuan pada hampir semua indikator menandakan bahwa nilai dan kebiasaan organisasi telah dipahami dengan jelas oleh anggota. Instrumen penelitian yang reliabel (Cronbach's Alpha 0,762) memperkuat keyakinan bahwa persepsi anggota terhadap budaya organisasi bersifat konsisten.

Secara keseluruhan, anggota HIMANISRA menunjukkan pemahaman yang jelas tentang peran, tugas, dan arah kerja organisasi. Mereka juga aktif berinisiatif dan terlibat dalam kegiatan serta program kerja. Hubungan antaranggota cenderung terbuka dan suportif, sehingga suasana organisasi terasa kondusif untuk kolaborasi. Proses pengambilan keputusan yang umumnya dilakukan secara musyawarah mencerminkan pola kepemimpinan yang lebih partisipatif daripada hierarkis.

Meski demikian, penelitian ini menemukan beberapa aspek yang perlu diperkuat.

Penerapan aturan belum sepenuhnya seragam, perhatian pimpinan belum dirasakan merata, dan tidak semua anggota merasa terlibat dalam proses inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai budaya sudah tertanam, praktik sehari-harinya masih belum sepenuhnya selaras. Pengurus perlu memperbaiki komunikasi internal, memperjelas mekanisme koordinasi, dan membuka ruang partisipasi yang lebih setara agar budaya organisasi semakin adaptif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. books.google.com.
- Anantya, A., Balqis, C. S., Sartika, R., & Maftuh, B. (2024). Analisis Literatur: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penyelesaian Konflik Mahasiswa UPI. *Muqoddima: Jurnal Pemikiran Dan Riset Sosiologi*, 5(2), 111–122.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. jurnal.umsu.ac.id.
- Azzahra, N., Ridha, M., Andefta, N. M., Ilahi, R., & Sari, V. K. (2025). Analisis Keterkaitan Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Kinerja dalam Efektivitas Organisasi Profesional. *Jurnal Komunikasi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–6.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266.
- Fauziyah, T., & Lestari, W. (2025). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Mesada: Journal of Innovative Research*, 2(1), 495–501.
- Febrianti, I., Ayumi, M., Panjaitan, A., & Manurung, A. S. (2025). Peran komunikasi interpersonal dalam membangun identitas dan budaya organisasi. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(1), 60–70.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. repository.uin-suska.ac.id. [http://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf)
- Fuad, M. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi* (A. Sobirin (ed.); 1st ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Hendrianto, D., Amaliah, F., & Bachtiar, D. (2025). Membangun Kepemimpinan Efektif Berbasis Kepercayaan Dalam Organisasi Modern. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 643–647.
- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., & ... (2024). Membangun budaya organisasi yang positif untuk mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. *MAMEN: Jurnal ...*
- Komalasari, Y. (2019). Analisis Kesesuaian Implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter Pada Mahasiswa Universitas Dhyana Pura. In *Forum Manajemen*. scholar.archive.org.
- Mangundjaya, W. L. H. (2022). *Psikologi komunikasi di tempat kerja*. books.google.com.
- Marayasa, I. N., & Mukrodi, M. (2021). Penguatan Komitmen Kerja melalui Peningkatan Motivasi yang Dipengaruhi oleh Budaya dan Lingkungan Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 251–260.
- Pamungkas, S. B., Imawan, R., Izza, R. N., & Virtiani, V. (2025). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BELAJAR MAHASISWA PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM IBRAHIMY BANYUWANGI. *NATUJA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 63–76.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis ...*
- Sormin, D. A. M., & Nurasa, H. (2025). INTERNALISASI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENYELENGGARAAN TUGAS PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA CIREBON. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 17(1), 94–102.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku organisasi*. books.google.com.
- Telaumbanua, E. (2025). KEPEMIMPINAN MANAJERIAL DAN AKUNTABILITAS

KERJA: TINJAUAN LITERATUR TERHADAP PENGARUH PIMPINAN
TERHADAP EFEKTIVITAS ORGAN

ISASI. *BORJUIS: JURNAL OF ECONOMY*, 2(4), 284–295.

Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. In *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3335012&title=Budaya+Organisasi&val=29280>

Wujarso, R. (2024). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Individu, Kelompok, Dan Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.