

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN PARTISIPASI ANGGOTA KOPERASI DI KOPERASI PEGAWAI TELKOM (KOPEGTEL) DINASTI JAKARTA TIMUR

Dra. Endang Sri Rahayu, MPd
(Dosen Fakultas Ekonomi UNJ)

Dr. Saparudin SE, M. Si
(Dosen Fakultas Ekonomi UNJ)

Fritia Dwi Herjanti, S.Pd.
(Alumni Fakultas Ekonomi UNJ)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Partisipasi Anggota Koperasi di Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) selama kurang lebih satu bulan, terhitung sejak bulan November 2011 sampai dengan bulan Desember 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) di Jakarta Timur. Sedangkan populasi terjangkau adalah anggota koperasi yang berada di kantor pusat PT.Telkom cabang Jakarta Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 58 anggota. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik proporsial sampling dengan tabel sampel pada taraf kesalahan 5%. Perhitungan data penelitian dimulai dengan mencari persamaan regresi dan diperoleh $\hat{Y} = 33,11 + 0,737X$. Lalu dilakukan uji persyaratan analisis data dengan uji normalitas galat taksiran menggunakan rumus Lilfoers. Dari perhitungan didapat nilai L hitung = 0,077 sedangkan L tabel untuk n=58 yaitu 0,116. Karena L hitung < L tabel, maka pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hasil perhitungan untuk uji keberartian regresi ($\alpha=0,05$) diperoleh F hitung = 36,94 dan F tabel = 4,03. Karena F hitung > F tabel, maka model persamaan regresi adalah signifikan. Untuk hasil perhitungan uji kelinieran regresi ($\alpha = 0,05$) diperoleh F hitung = 0,92 dan F tabel 2,08. Karena F hitung < F tabel, maka model persamaan regresi adalah linier. Pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson menghasilkan r_{xy} sebesar 0,630 sedangkan hasil dari uji signifikansi diperoleh t hitung sebesar 6,08 dan t tabel sebesar 1,68. Dikarenakan t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Partisipasi Anggota Koperasi di Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Jakarta Timur. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan 39,74% variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara hubungan Budaya Organisasi dengan partisipasi Anggota Koperasi. Semakin kondusif Budaya Organisasi maka semakin tinggi Partisipasi Anggota Koperasi tersebut.

PENDAHULUAN

Dalam Pasal 33 UUD 1945, khususnya ayat 1 disebutkan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan pasal tersebut maka bentuk usaha yang sesuai dengan perekonomian Indonesia adalah koperasi, karena pada pasal 1 ayat 1 UU Perkoperasian No. 25 tahun 1992, dinyatakan bahwa: "Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melaksanakan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan".

Koperasi sebagai organisasi ekonomi yang berwatak sosial didirikan atas adanya kesamaan kebutuhan, kesukarelaan dan keterbukaan diantara para anggotanya, karena itulah keberadaan koperasi dapat diterima secara luas oleh semua lapisan masyarakat termasuk para pegawai.

Koperasi pegawai merupakan organisasi yang mandiri menjalankan kegiatan usahanya untuk memenuhi kebutuhan anggota dan non anggota di lingkungan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota dan masyarakat

khususnya pegawai. Tujuan itu akan dapat tercapai bila setiap anggota berpartisipasi dalam kegiatan koperasi termasuk juga dalam usaha simpan pinjam.

Partisipasi anggota dalam koperasi merupakan kegiatan yang melibatkan seluruh faktor, baik secara fisik, mental maupun materi. Pada usaha simpan pinjam, partisipasi anggota diwujudkan tidak hanya berupa kewajiban membayar simpanan wajib dan kesadaran untuk menyimpan dalam bentuk sukarela, tetapi juga anggota harus ikut berpartisipasi aktif dalam memanfaatkan pinjaman yang disediakan koperasi.

Keberadaan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) atau Usaha Simpan Pinjam (USP) di lingkungan perusahaan memberikan kontribusi besar bagi para pegawai sebagai anggota dalam mengelola dan mengatasi masalah keuangan yang mereka hadapi, karena KSP/USP ini didirikan dari, oleh dan untuk anggota maka kelangsungan usaha dan perkembangannya sangat tergantung pada partisipasi anggotanya.

Usaha meningkatkan partisipasi anggota untuk berkoperasi memang tidak mudah, masih banyak hambatan-hambatan yang dihadapi dalam rangka meningkatkan partisipasi guna mengembangkan usaha pada koperasi

pegawai.

Tingkat pendapatan anggota yang masih rendah bisa menjadi faktor penghambat bagi kelangsungan usaha koperasi, karena apabila pendapatan rendah maka kemampuan anggota untuk membayar simpanan wajib dan berpartisipasi dalam simpanan sukarela menjadi kurang, tentu saja hal ini akan berpengaruh pada modal yang dimiliki koperasi, karena modal koperasi itu berasal dari anggota walaupun koperasi bisa mendapatkan modal dari pihak luar namun peranan modal yang berasal dari anggota sangat penting guna mengembangkan rasa memiliki anggota terhadap koperasi dan menumbuhkan rasa kemandirian dengan tidak bergantung pada pihak luar, seperti halnya prinsip koperasi dari, oleh dan untuk anggota.

Hal ini bisa dilihat dari data yang diambil dari Anggota Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Dinasti mengalami penurunan yaitu pada tahun 2009 berjumlah 714 anggota menjadi 606 anggota pada tahun 2010, sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan anggota lagi menjadi 556 anggota.

Faktor lain yang menghambat berkembangnya koperasi pegawai adalah kurangnya sosialisasi kegiatan koperasi pada anggota, disebabkan karena umumnya anggota koperasi itu

berjumlah ratusan. Hal ini sebenarnya bisa diatasi dengan cara pembentukan kelompok- kelompok dalam koperasi atau dengan cara melibatkan pimpinan atau atasan disetiap seksi untuk mensosialisasikan kegiatan koperasi, namun semua itu tergantung juga pada kinerja pengurus koperasi harus bisa inovatif dan proaktif dalam mensosialisasikan kegiatan-kegiatan koperasi pada anggota.

Kurangnya sosialisasi kegiatan koperasi menyebabkan banyak anggota yang bersifat pasif karena pengetahuan mereka tentang perkoperasian sangat minim. Secara bertahap mereka harus meningkatkan pengetahuan tentang perkoperasian melalui pendidikan.

Pendidikan anggota koperasi merupakan hal yang penting dalam pembinaan dan pengembangan koperasi karena pendidikan merupakan bekal bagi anggota untuk dapat berpartisipasi secara aktif dan dinamis. Materi pendidikan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan seperti pengetahuan tentang seluk beluk organisasi koperasi, hak dan kewajiban anggota, bentuk usaha dan kegiatan koperasi. Semua ini dimaksudkan agar para anggota termotivasi untuk secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di koperasinya sehingga koperasi diharapkan bisa lebih maju usahanya

dan dapat berkembang dengan tujuan bersama yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota.

Namun untuk melaksanakan pendidikan kepada anggota ini masih terdapat beberapa hambatan, antara lain:

1. Anggota yang kurang peduli terhadap prosedur kerja dan sistem koperasi
2. Keterbatasan para anggota seperti waktu, modal dan pengertian
3. Keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan perkoperasian

Sikap kurang peduli anggota pada koperasi bisa disebabkan karena persepsi anggota terhadap budaya organisasi koperasi yang tidak baik. Hal ini berasal dari dalam organisasi koperasi tersebut seperti sikap pegawai koperasi yang tidak ramah dalam pelayanan, laporan keuangan koperasi yang tidak transparan, pengelolaan simpan pinjam yang tidak profesional hingga menimbulkan terjadinya korupsi, kebijakan-kebijakan organisasi koperasi dipengaruhi atau bisa jadi diputuskan oleh pimpinan perusahaan sehingga prinsip koperasi sebagai organisasi yang bersifat terbuka dan dikelola secara demokratis menjadi tidak terwujud, hal-hal seperti ini terjadi karena budaya organisasi koperasi yang masih lemah sehingga bisa

membentuk persepsi budaya organisasi koperasi yang tidak baik.

Persepsi anggota terhadap budaya organisasi koperasinya akan dapat mempengaruhi tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan usaha koperasi. Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam kegiatan koperasi. Oleh karena itu maka timbul keinginan penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan budaya organisasi dengan partisipasi, khususnya pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Dinasti.

KAJIAN TEORI

Hakikat Partisipasi Anggota

Partisipasi sering kita jumpai dalam pergaulan dan kehidupan sehari-hari. Banyak sekali penggunaan istilah partisipasi. Partisipasi merupakan istilah dalam ilmu manajemen, namun saat ini istilah partisipasi sudah menjadi milik umum dalam arti luas. Istilah partisipasi secara harfiah sebenarnya diambil dari bahasa asing "*participation*" yang artinya mengikutsertakan pihak lain. Ropke menyatakan bahwa "partisipasi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana sekelompok orang (anggota) menemukan dan mengimplikasikan ide-ide atau gagasan koperasi"

Suatu organisasi akan dapat berkembang apabila adanya

partisipasi dari semua komponen maupun unsur yang ada. Hal ini berarti semua komponen atau unsur yang ada akan merasa lebih dihargai, sehingga dapat diharapkan semangat dan kegairahan kerja serta rasa tanggung jawab dapat ditingkatkan. Dan jika partisipasi dapat ditingkatkan akan dapat pula menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya, berkembang tidaknya, dan maju mundurnya suatu koperasi sangat tergantung pada peran partisipasi aktif dari para anggotanya. Sesuai dengan pasal 17 ayat 1

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian yang menyebutkan bahwa "anggota koperasi adalah pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi". Jadi partisipasi anggota terhadap koperasi tidak hanya bersifat materi tetapi juga non materi yaitu berpartisipasi dalam menentukan dan mengambil keputusan-keputusan penting yang diwujudkan dalam saran, gagasan pendapat demi kemajuan usaha koperasi.

Partisipasi dalam kegiatan koperasi bersifat sukarela dan tidak dipaksakan, namun perlu diperhatikan bahwa partisipasi itu memiliki peranan yang penting dalam pengembangan koperasi, dan menjadi kewajiban bagi

setiap anggota untuk berpartisipasi dalam kegiatan usaha yang diselenggarakan oleh koperasi, karena berkaitan dengan kedudukan anggota dalam koperasi yaitu sebagai pemilik dan sekaligus pelanggan atau pengguna jasa koperasi.

Sebagai pemilik anggota memiliki kewajiban-kewajiban dan hak-hak terhadap koperasinya, baik kewajiban dan hak individual maupun kewajiban dan hak keuangan atau finansial. Para anggota harus ikut serta membiayai koperasi yang diperlukan untuk menunjang usaha yang sesuai dengan kebutuhan anggota dan tujuannya. Modal utama koperasi berasal dari anggota dan hal ini penting karena akan meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap koperasi dan mewujudkan kemandirian dengan tidak bergantung pada modal dari pihak lain. Dalam kedudukan anggota sebagai pelanggan atau pengguna jasa koperasi, anggota harus memanfaatkan setiap pelayanan yang diberikan oleh koperasi, semakin banyak anggota memanfaatkan pelayanan koperasi, maka manfaat (*benefit*) yang diperoleh anggota akan semakin besar, dan ini berarti kesadaran anggota dalam pelaksanaan partisipasi akan semakin meningkat.

Partisipasi menurut Darminto adalah keikutsertaan atau peran

serta, berperan aktif dalam kegiatan, dalam berkoperasi sebenarnya tidak cukup hanya sekedar ikut serta, tetapi lebih dari itu yaitu dilaksanakannya suatu kewajiban.

Setiap anggota koperasi mempunyai kewajiban tanpa terkecuali, mempunyai kewajiban yang sama, jadi bukan hanya sekedar ikut bahwa sangat menentukan untuk maju dan berkembangnya koperasi dan barang kali berlebihan kiranya bila dikatakan bahwa anggota itu segala-galanya bagi koperasi.

Koperasi harus memiliki kegiatan-kegiatan tertentu untuk menjabarkan bentuk partisipasi anggota sehingga benar-benar bermanfaat. Koperasi merupakan organisasi yang bertumpu pada partisipasi anggota dengan kekuatan tertinggi terletak pada rapat anggota, maka dasar dari pemanfaatan hasil-hasil dan pelayanan koperasi dapat terlihat dari tatanan dalam menanamkan partisipasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Marcus menyatakan di hadapan Kongres IC (*International Cooverative*) tahun 1988 di Stockholm, bahwa:

Partisipasi memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi koperasi, dapat dikatakan

bahwa sukses tidaknya, berkembang tidaknya, bermanfaat tidaknya dan maju mundurnya suatu koperasi akan sangat tergantung pada partisipasi aktif dari para anggotanya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka mencapai tujuan koperasi yang ingin dicapai bersama.

Menurut Harsono bahwa untuk mempertahankan pengembangan dan pertumbuhan koperasi tergantung kualitas dan partisipasi anggota, tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa anggota merupakan faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya koperasi.

Sementara menurut P. Hasibuan mengemukakan pendapatnya tentang partisipasi anggota sebagai berikut: Tinggi rendahnya partisipasi anggota terhadap koperasi dapat diukur dari kesetiaan anggota untuk memikul tanggung jawab dan menjalankan kenggotaannya secara bertanggung jawab. Apabila sebagian besar anggota telah menjalankan kewajiban dan haknya, maka partisipasi anggota yang bersangkutan baik, namun jika hanya sedikit anggota yang menunaikan kewajiban serta menjalankan haknya maka partisipasi anggota rendah atau buruk. Jadi partisipasi seseorang terhadap lembaga atau organisasi akan

berjalan dengan baik dan aktif apabila didukung dengan kondisi dan situasi yang baik. Selain itu pada dasarnya terwujud atau tidaknya semua bentuk partisipasi tergantung dari rasa memiliki.

Hakikat Budaya Organisasi

Menurut Robbins berpendapat bahwa "persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka"¹¹. Dengan adanya persepsi yang berupa penafsiran kesan indra maka individu akan dapat memberikan arti serta makna yang diharapkan bagi lingkungannya.

Siagian menyatakan bahwa "budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan"¹². Dalam hal ini budaya organisasi berlaku bagi semua orang yang menjadi anggota organisasi dan merupakan nilai yang dianut bersama yang diaplikasikan dalam visi, misi, dan strategi untuk menjalankan kegiatan demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah yang menentukan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para

anggota organisasi, makin kuat budaya organisasi, makin mantap pula kesepakatan bersama tersebut.

Adapun menurut Edward Burnett yang dikutip Moh. Pabundu Tika mengemukakan *culture or civilization, "taken in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledges, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society.* (Budaya merupakan pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat)".

Menurut Robert G. Owens dalam Moh. Pabundu Tika, "*culture is a system of shared values and benefit that interact with an organization's people, organizational structures, and control systems to produce behavioral norms.* (Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan system control yang menghasilkan norma perilaku)".

Menurut Gibson dalam Dinnul Alfian Akbar, "budaya organisasi adalah bauran nilai, kepercayaan

(*belief*), norma, dan pola perilaku dalam suatu organisasi". Budaya organisasi mempunyai andil yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi dan bahkan merupakan jiwa yang menuntun anggota dalam mencapai tujuannya.

Jacques dalam Nimran yang dikutip Eko Ichtiarto dan Djumiati, "budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota koperasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi (koperasi)".

Gordon yang dikutip Erni R. Ernawan menyatakan bahwa, "keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategik mereka. Selanjutnya, dia menyatakan bahwa kesesuaian antara sikap dan perilaku karyawan dengan budaya organisasi memiliki efek pada kinerjanya".

Dari beberapa teori budaya organisasi diatas dapat diambil sebuah pengertian bahwa budaya organisasi adalah suatu ketepatan nilai yang dianut, pola perilaku, kebiasaan yang dianut, sistem kontrol, dan pedoman kegiatan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut: "Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan partisipasi anggota pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL)." Semakin kondusif budaya organisasi maka semakin tinggi partisipasi anggota koperasi dan sebaliknya semakin tidak kondusif budaya organisasi maka semakin rendah partisipasi anggota koperasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi (variabel X) dengan partisipasi anggota (variabel Y). Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pegawai Telkom Dinasti di Jl. Basuki Rahmat No. 8D, Kampung Melayu, Jakarta Timur. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yakni bulan Juni sampai Desember Tahun 2011 dengan alasan pada waktu tersebut merupakan waktu yang paling luang untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat lebih memfokuskan diri pada pelaksanaan penelitian, juga karena keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga, dan dana.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan

korelasional guna mengetahui derajat keeratan hubungan antara persepsi budaya organisasi sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dengan partisipasi anggota sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi). Adapun alasan peneliti menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional antara lain:

1. Sesuai dengan tujuan peneliti yang ingin di capai, yaitu dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasional antara dua variabel yakni variabel bebas yang mempengaruhi dan diberi symbol X dengan variabel terikat yang dipengaruhi dan diberi symbol Y.
2. Penelitian ini tidak menuntut subjek penelitian yang terlalu banyak.
3. Perhatian peneliti ditinjau pada variabel yang dikorelasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Dinasti yang berjumlah 606 anggota. Sedangkan populasi terjangkau adalah anggota koperasi yang berada di kantor pusat PT. Telkom cabang Jakarta Timur yang berjumlah 584 anggota koperasi. Sampel ditarik 10% dari populasi terjangkau yang berjumlah 58,4, sehingga didapat responden sebanyak 58 anggota koperasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Garis regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap kedua variabel penelitian yaitu budaya organisasi dengan partisipasi anggota menghasilkan koefisien arah regresi 0,737 dan konstanta sebesar 33,11. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel budaya organisasi dengan partisipasi anggota memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 33,11 + 0,737X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 28). Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi (variabel X) akan mengakibatkan kenaikan partisipasi anggota (variabel Y) sebesar 0,737 pada konstanta 33,11.

Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas galat taksiran dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 58 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$ dan jika $L_{hitung} (Lo) > L_{tabel} (Lt)$

(Lt) maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	Lo	Lt	Keputusan	Keterangan
Y atas X	0,077	0,116	Terima Ho	Normal

Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh yakni $L_{hitung} = 0,077$ sedangkan $L_{tabel} = 0,116$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 32), ini membuktikan bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan korelasi dan regresi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan partisipasi anggota yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara budaya organisasi dan partisipasi anggota.

Uji keberartian (signifikansi) dan linieritas regresi budaya organisai (variabel X) dengan partisipasi anggota (variabel Y) perhitungannya disajikan dalam tabel IV.6 di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.2
Analisis Varians (Anava) untuk Uji Keberatian dan Linieritas Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung	Ftabel
Total	58	704554,00			
Regresi (a)	1	696968,34	3014,83	36,94 [*]	4,03
Regresi (b/a)	1	3014,83	81,62		
Sisa	56	4570,83			
Tuna Cocok	36	2850,66	79,19	0,92 ^{**}	2,08

Keterangan:

^{*}) Regresi berarti (signifikan) : $F_{hitung} (36,94) > F_{tabel} (0,05;1/56) (4,03)$

***) Regresi linier : $F_{hitung} (0,92) < F_{tabel} (0,05;36/20) (2,08)$

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 56$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 4,03$, sedangkan $F_{hitung} = 36,94$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.2 menunjukkan bahwa $F_{hitung} (36,94) > F_{tabel} (4,03)$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa regresi berarti.

Tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 36$ dan dk penyebut $(n-k) = 20$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,92$ sedangkan

$F_{tabel} = 2,08$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Hasil perhitungan koefisien kolerasi antara budaya organisasi dengan partisipasi anggota diperoleh $r_{xy} = 0,630$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,630 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel X (budaya organisasi) dengan variabel Y (partisipasi anggota).

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3
Pengujian Signifikansi

Koefisien Korelasi Antara Budaya Organisasi dan Partisipasi Anggota

Koefisien antara variabel X dan	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t _{hitung}	t _{tabel}
	0,630	39,74%	6,08	1,68

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,08 > 1,68$ maka H_0 ditolak atau terdapat koefisien korelasi yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor budaya organisasi dengan partisipasi anggota sebagaimana terlihat pada tabel IV.3 diatas diperoleh $t_{hitung} = 6,08$ dan t

$t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian koefisien korelasi $r_{xy} = 0,630$ adalah signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan partisipasi anggota. Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor budaya organisasi dengan partisipasi

anggota diperoleh $t_{hitung} = 6,08$ dan $t_{tabel} = 1,68$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka membuktikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel budaya organisasi (X) dan variabel partisipasi anggota (Y). Sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,630$. Menurut Sugiono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- 0,000 – 0,199 = Sangat rendah
- 0,200 – 0,399 = Rendah
- 0,400 – 0,599 = Sedang
- 0,600 – 0,799 = Kuat
- 0,800 – 1,000 = Sangat Kuat

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan partisipasi anggota, serta korelasi antara kedua variabel adalah kuat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan partisipasi anggota, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 33,11 + 0,737X$ yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu skor budaya organisasi dapat menyebabkan kenaikan partisipasi anggota sebesar 0,737 pada

konstanta 33,11.

Mengacu pada perhitungan itu, maka dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Partisipasi Anggota Koperasi atau semakin kondusifnya Budaya Organisasi maka semakin tinggi Partisipasi Anggota dan sebaliknya semakin tidak kondusifnya Budaya Organisasi maka semakin rendah Partisipasi Anggota Koperasi. Selanjutnya besarnya kontribusi atau persentase Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Anggota dapat dilihat dari perolehan nilai Koefisien Determinasi (KD) = 0,3974 hal ini berarti 39,74% Partisipasi Anggota (Y) ditentukan oleh Budaya Organisasi (X).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menguji hipotesis penelitian yang diajukan, Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan partisipasi anggota Koperasi Pegawai TELKOM (KOPEGTEL) di Jakarta Timur. Semakin kondusif budaya organisasi maka semakin tinggi partisipasi anggota dan sebaliknya semakin tidak kondusifnya budaya organisasi maka semakin rendah pula partisipasi anggota. Berdasarkan hasil

perhitungan 39,74% Partisipasi Anggota (Y) ditentukan oleh Budaya Organisasi (X).

Saran

Berdasarkan implikasi penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu antara lain :

1. Partisipasi anggota koperasi harus terus ditingkatkan demi tercapainya koperasi yang memiliki budaya organisasi yang baik, diantaranya partisipasi anggota yang perlu ditingkatkan adalah membiasakan diri untuk melakukan budaya datang tepat waktu.
2. Agar partisipasi anggota mencapai hasil yang maksimal, maka hendaknya koperasi meningkatkan dan memperbaiki pelayanan kepada anggota, memberikan kemudahan untuk mendapatkan pinjaman, menambah jenis simpanan, seperti simpanan deposito atau simpanan dana pendidikan anak.
3. Untuk dapat membantu anggota mengenai bentuk organisasi koperasinya, mengetahui hak dan kewajibannya dapat dilakukan dengan membagikan Buku Pedoman Anggota Koperasi Pegawai. Hal ini merupakan salah

satu cara untuk membentuk persepsi budaya organisasi yang kondusif sehingga akan dapat meningkatkan partisipasi anggota terhadap koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, pustaka belajar, 2001.
- Bahar Yusuf, *Partisipasi, Kewajiban dan Hak Anggota Untuk Kemajuan Koperasi*. Jakarta: Depkop, 2001
- Dinnul Alfian Akbar, *Upaya Pembangunan Budaya Organisasi Melalui ke Efektifan Tim Kerja*. Fordema Vol.3 No.1, Juni 2003
- Eko Ichtiarto dan Djumiati, *Analisis Faktor-faktor Budaya Organisasi dalam Kaizen yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 1, April 2003
- Erni R. Ernawan, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika terhadap kinerja perusahaan Manufaktur*. Usahawan No. 09 Th. XXXIII September 2004
- Freemont E. Kast, *Organisasi dan Manajemen* Jakarta: Bina Aksara, 2001
- Harsono, *Kearah Pemahaman Bangun*

- Perusahaan koperasi*, (Depkop, 2001),
- H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.7 No. 2, September 2005
- Muhammad Farouk dan Djaali, *Metodologi Penelitian Sosial* Jakarta: Bunga Rampai PTIK Pres, 2003
- P. Hasibuan, *Manajemen Koperasi*. Jakarta UPYK UPN, 2001
- Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Stephen P. Robbins, Alih Bahasa hadyana Pujaatmaka, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo, 2001
- Sugiyono, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996
- Talizuduhu Ndrahu, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Udai Pareek, *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 2001
- WJS. Poernomo Darminto, *Manajemen Koperasi*. Jakarta: UPPYK UPN Veteran, 2000