



Surabaya, 6 Juli 2023

SEMINAR NASIONAL HASIL RISET DAN PENGABDIAN

“Menuju Indonesia Bangkit dan Tangguh melalui Riset dan Pengabdian berbasis Teknologi”



Budaya Organisasi dan Inovasi Pembelajaran di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bisma Arianto 1,* , Bayu Akbar Harmono²

¹Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia

²Program Studi Pendidikan Jasmani, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia

*Email: bismaarianto@unipasby.ac.id

Abstrak

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berimbas pada institusi pendidikan tinggi menghadapi perubahan dengan cepat. Sebagai LPTK, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya perlu mengadopsi budaya organisasi yang fleksibel dalam menghadapi perubahan tersebut. 74 mahasiswa terlibat sebagai responden dalam penelitian ini untuk mengisi kuisioner tentang karakteristik demografis, persepsi budaya organisasi, dan persepsi inovasi pembelajaran. Data dikumpulkan menggunakan angket yang disebar melalui Gform. Hasil pengisian angket dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan adanya ada hubungan antara budaya organisasi dan implementasi inovasi pembelajaran di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Penelitian ini menyiratkan pentingnya budaya organisasi dan implementasi inovasi pembelajaran. Harapannya mahasiswa merasa terhubung dan mempunyai rasa memiliki, implikasinya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam kegiatan akademik dan non-akademik, serta mempunyai kemampuan self-regulated learning yang baik sehingga dapat terus berkembang.

Kata kunci: budaya organisasi; inovasi pembelajaran; mahasiswa.

Copyright © (2023) Seminar Hasil Riset dan Pengabdian ke 5

PENDAHULUAN

Perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi di era digital menuntut masyarakat berkembang dengan cepat. Inovasi dalam pendidikan tinggi sangat penting untuk membekali setiap generasi untuk menghadapi masyarakat yang terus berubah. Inovasi diartikan sebagai penciptaan dan implementasi yang manfaatnya dirasakan bagi pembelajar dan implementasinya (Caliskan & Zhu, 2020; Magno & Sembrano, 2007; C. Zhu & Engels, 2014). Inovasi dalam pendidikan tinggi, seperti penguatan jaringan kerja sama internasional, peningkatan mobilitas akademik dosen dan mahasiswa, struktur manajemen baru, metode baru dalam penilaian, akreditasi dan pembiayaan, diversifikasi

mata kuliah, program dan studi, dan penerapan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran.

Inovasi di tingkat pendidikan tinggi berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), adopsi pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa dan penggunaan pendekatan pembelajaran kolaboratif. Perkembangan masyarakat saat ini, kebutuhan sosial dan ekonomi serta perubahan teknologi dan pasar akan terus menghasilkan tekanan untuk melakukan inovasi pada institusi pendidikan tinggi.

Kenyataannya, inovasi belum tentu dianggap bermanfaat oleh semua pihak yang terlibat. Beberapa organisasi memiliki sumber daya, struktur, proses dan nilai-nilai yang mendorong adopsi inovasi, sementara yang lain tidak. Studi tentang perspektif tentang inovasi pendidikan dipengaruhi oleh pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan yang berbeda dalam konteks tertentu (Cardon & Stevens, 2004).

Perubahan pendidikan mendapatkan manfaat dari lingkungan yang mendukung (Fullan, 2001). Pengaruh budaya merupakan isu utama ketika mempertimbangkan inovasi dan proses perubahan (Aguinis & Roth, 2005). Budaya organisasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi inovasi pembelajaran (C. Zhu & Engels, 2014) akan tetapi keberhasilan dari setiap upaya transformasional mungkin tergantung pada sejauh mana masalah budaya organisasi dapat diatasi.

Penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi organisasi (Caliskan & Zhu, 2020; C. Zhu, 2013; C. Zhu & Engels, 2014). Namun, temuan dari penelitian sebelumnya hanya memberikan sedikit bukti konklusif mengenai peran fitur budaya organisasi tertentu dalam mengadopsi inovasi pembelajaran di pendidikan tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti fokus untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi pembelajaran di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Penelitian ini mencoba untuk menguji dampak dari variabel budaya organisasi terhadap inovasi pembelajaran di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Peneliti berhipotesis bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan implementasi inovasi pembelajaran di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

METODE

Penelitian kuantitatif menggunakan sampel para mahasiswa di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya yang berasal dari program studi S1 Manajemen dan S1 Penjas. 74 mahasiswa terlibat dalam penelitian ini yang terdiri atas 52 perempuan dan 22 laki-

laki. Seluruh peserta menjawab kuesioner yang terdiri dari tiga kelompok pertanyaan. Kuisisioner untuk mahasiswa diadaptasi agar sesuai dengan situasi nyata dari mahasiswa yang menempuh study di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Tiga kelompok pertanyaan tersebut adalah: (1) karakteristik demografis, (2) persepsi mahasiswa tentang lingkungan budaya organisasi, (3) persepsi mahasiswa tentang (a) kebutuhan inovasi pembelajaran, (b) pandangan tentang inovasi pembelajaran, (c) responsivitas terhadap inovasi pendidikan, (d) implementasi inovasi pendidikan, (d) tingkat implementasi inovasi pembelajaran. Implementasi inovasi pembelajaran di penelitian ini mengukur tingkat implementasi yang diperoleh dari (1) pembelajaran kolaboratif; (2) pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa; (3) virlenda dan mitra unipasby. Jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin, dengan 1 sama sekali tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

Pertama-tama, data dianalisis dengan menguji distribusi normal dan reliabilitas. Untuk menguji pengaruh dari variabel yang dikontrol (jenis kelamin, usia, disiplin, mahasiswa, program studi) terhadap budaya organisasi dan inovasi pembelajaran, analisis uji t dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan reliabilitas

Dari tiga kelompok pernyataan yang dirancang oleh peneliti, menunjukkan hasil uji validitas dengan nilai sign < .05. Hasil ini menunjukkan semua item pernyataan memenuhi kriteria valid dan perlu dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Gambar 1 berikut.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Karakteristik demografi	.834	>0,70	Reliabel
Lingkungan budaya organisasi	.807	>0,70	Reliabel
Persepsi	.857	>0,70	Reliabel
Implementasi inovasi pemb	.912	>0,70	Reliabel

Gambar 1 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil tersebut menunjukkan item tiga kelompok pernyataan mempunyai nilai > .7 yang berdasarkan kriteria Cronbach's Alpha tiap kelompok dapat dikatakan reliabel. Item pernyataan memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga peneliti menggunakan dalam penelitian.

2. Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengukur data berdistribusi normal melalui One-Sample Kolmogrov-smirnov Test seperti disajikan pada Gambar 2 berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27020273
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,040
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2 Uji Kolmogorov Smirnov

Dari Gambar 2 menunjukkan nilai sign. > .05 sehingga hal ini menunjukkan data berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruhnya.

3. Uji t

Model	t	Sig
Dosen	2,751	0,008
Mahasiswa	6,682	0,000
Implementasi inovasi pemb	2,734	0,008

Gambar 3 Hasil SPSS uji t

Dari Gambar 3 di atas, menunjukkan sign. < .05 yang menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan implementasi inovasi pembelajaran di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Diskusi

Temuan dari penelitian ini menunjukkan hasil validitas dan reliabilitas menunjukkan tiga kelompok pernyataan menunjukkan valid dan sesuai dengan konteks situasi yang berlaku di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Dari kuisioner yang diisikan oleh mahasiswa menunjukkan adanya respon yang positif pada penggunaan *e-learning* dan diimplementasikan melalui pembelajaran. Pembelajaran yang berlaku seperti berpusat pada mahasiswa dan pembelajaran kolaboratif. Seperti yang disampaikan oleh peneliti sebelumnya penerapan pembelajaran kolaboratif yang berpusat pada mahasiswa dapat membuat lingkungan belajar yang positif (C. Zhu, 2013; C. Zhu & Engels, 2014).

Para mahasiswa menyadari adanya kebutuhan dasar bagi dosen untuk melakukan inovasi pembelajaran karena implementasi inovasi memberikan poin penting bagi mahasiswa. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (C. Zhu & Engels, 2014; W. Zhu et al., 2012) yang menyatakan bahwa proses mengimplementasikan inovasi pembelajaran merupakan hal yang sulit dibandingkan dengan mengadopsi ide. Mahasiswa yang merasakan inovasi pembelajaran tentunya memberikan respon positif bahwa perubahan paradigma ini membuatnya termotivasi.

Di sisi lain, adanya implementasi inovasi pembelajaran yang didukung budaya organisasi yang baik di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya memberikan kesempatan mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan berpikir kritisnya. Budaya organisasi menunjukkan cerminan nilai, keyakinan, norma, dan identitas Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Melalui budaya organisasi, mahasiswa dapat memahami tujuan dan misi serta nilai-nilai yang dianut (Arianto, 2022; Arianto et al., 2022). Hal ini membantu mahasiswa merasa terhubung dan memiliki rasa memiliki, implikasinya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam kegiatan akademik dan non-akademik.

Di situasi ini, mahasiswa dituntut untuk mempunyai kemampuan *self-regulated learning* yang baik dalam mengatur semuanya termasuk perubahan pembelajaran yang ada. Senada dengan penelitian sebelumnya (Agustin & Prayitno, 2023; Pravesti et al., 2020) yang menyatakan *Self-regulated learning* memfasilitasi transfer pengetahuan yang telah dipelajari mahasiswa. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam konteks baru atau situasi kehidupan nyata. Selain itu, dengan melibatkan diri secara aktif dalam proses pembelajaran maka mahasiswa dapat memperkuat koneksi antara konsep-konsep baru dan pengetahuan yang sudah ada

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan validitas dan reliabilitas tiga kelompok pernyataan menunjukkan valid dan sesuai dengan konteks situasi yang berlaku di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Sedangkan dari uji t diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan implementasi inovasi pembelajaran di LPTK Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih pada semua pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Roth, H. (2005). Teaching in China: Culture-based challenges. In *Alon I and McIntyre JR (eds) Business and Management Education in China: Transition, Pedagogy, and Training*. (pp. 141–164). World Scientific Publishing.
- Agustin, P. D., & Prayitno, L. L. (2023). High School Students' Critical Thinking Ability: Analysis in TVLS Word Problem. *Jurnal Pendidikan Matematika (JUPITEK)*, 6(1), 9–18.
- Arianto, B. (2022). Dominasi motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga kependidikan: Study Kasus. *HELPER*, 39(1), 6–12.
- Arianto, B., Samsiyah, S., & Arkadia, L. (2022). Happier on The Job: A Pleasant Experience by Logistic Employee of Logistics Surabaya. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(2), 47–54. <https://doi.org/10.25139/sng.v12i2.5705>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational Culture and Educational Innovations in Turkish Higher Education : Perceptions and Reactions of Students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 20(1), 20–39. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations : What do we know ? *Huma Resource Management Review*, 14(1), 295–323. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.06.001>
- Fullan, M. (2001). *Whole school reform : Problems and Promises*.
- Magno, C., & Sembrano, J. (2007). Teacher Efficacy the Role of Teacher eaching and Characteristics on Teaching Effectiveness, Performance, Centered Practices and Use of Learner. *The Asia Pasific-Education Researcher*, 16(1), 73–91.
- Pravesti, C. A., Wiyono, B. B., Handarini, D. M., Triyono, & Atmoko, A. (2020). Examining the effects of guidance and counseling services to the self-regulated learning for college students. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 8(1), 33–45. <https://doi.org/10.17478/jegys.664548>
- Zhu, C. (2013). The effect of cultural and school factors on the implementation of CSCL. *British Journal of Educational Technology*, 44(3), 484–501. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2012.01333.x>
- Zhu, C., & Engels, N. (2014). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(1), 136–158. <https://doi.org/10.1177/1741143213499253>
- Zhu, W., Sosik, J. J., & Riggio, R. E. (2012). Relationships between Transformational and Active Transactional Leadership and Followers' Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 13(3), 186–212.