

# EFEKTIVITAS MANAJEMEN STRATEGIS ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA SEBAGAI BENTUK PERENCANAAN SDM

Tasya Firly Febriana

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Tasya.17010664128@mhs.unesa.ac.id

Indah Nur Izzati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indah.17010664133@mhs.unesa.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar efektivitas manajemen strategis organisasi pada mahasiswa sebagai bentuk perencanaan sumber daya manusia (SDM). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif komparatif dengan menggunakan satu variabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga partisipan pada penelitian ini sebanyak 85 mahasiswa Universitas Negeri Surabaya (Unesa) angkatan 2017 dan 2018 yang pernah mengikuti organisasi selama satu tahun atau lebih. Organisasi yang diikuti meliputi HMJ, BEM Fakultas maupun Universitas, UKM, DPM, serta MPM. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala manajemen strategis organisasi yang selanjutnya dianalisis uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan teknik *product moment correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen strategis organisasi pada mahasiswa tepatnya organisasi internal kampus dinilai efektif dengan hasil korelasi Pearson sebesar  $0,077 > 0,05$  sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** Sumber daya manusia, manajemen strategis organisasi, mahasiswa

## PENDAHULUAN

Kehidupan perkuliahan bukan saja identik dengan bidang akademis tetapi juga non-akademis. Dalam bidang non-akademis ini mahasiswa dapat mengembangkan minat, bakat, dan *passion* mereka ketika berada di dunia perkuliahan. Segala kegiatan non-akademis ini telah banyak disetujui oleh pihak universitas yang tentunya bersifat legal dan membantu mahasiswa berkembang. Beberapa kegiatan bidang non-akademis yang dapat diikuti oleh mahasiswa adalah organisasi internal kampus, UKM (unit kegiatan mahasiswa), komunitas. Umumnya organisasi menjadi pilihan banyak mahasiswa untuk mengikuti kegiatan non-akademis. Organisasi juga dapat dijadikan sebagai wadah pendidikan karakter yang berada di tingkat pendidikan tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Suroto (2016) bahwa organisasi selain untuk pengembangan potensi diri mahasiswa namun, juga sebagai pendidikan karakter bagi para mahasiswa, khususnya anggota organisasi.

Sejalan dengan itu Kosasih (2016) juga menuturkan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat mengembangkan *soft skills* dan *civic skills* dalam diri mahasiswa. *Soft skills* yang dapat dikembangkan seperti *public speaking*, kepercayaan diri, hubungan interpersonal, *problem solving*, dan kreatifitas. Untuk *civiv skills* sendiri mahasiswa dapat mengimplementasikan ilmu yang di dapat dalam pendidikan dan organisasi untuk kebaikan dan kemajuan bangsa dengan ide-ide atau perubahan yang

positif. Adapun dalam perkembangan organisasi kemahasiswaan tentunya perlu perencanaan yang matang dan pengaturan yang baik agar organisasi dapat berkembang ke arah yang positif. Reorganisasi juga dilakukan organisasi kemahasiswaan setidaknya satu tahun sekali. Banyak hambatan yang dirasakan oleh organisasi kemahasiswaan. Hambatan-hambatan ini dapat membuat organisasi terhenti atau mengalami kemunduran. Hambatan yang sering dialami antara lain tidak terurusnya organisasi secara baik, tidak berjalannya fungsi dan peran anggota organisasi, koordinasi dan kerja sama yang tidak berjalan baik antar anggota (Kristianto, 2016).

Dalam mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi di organisasi kemahasiswaan, permasalahan ini bermula dari bagaimana manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Marnis (2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah proses dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM sebagai alat manajerial. Penting bagi suatu organisasi dalam memanej SDM dengan baik. Salah satu penerapan manajemen SDM yang efektif dalam organisasi ialah manajemen strategis. Horison (2003) mengatakan bahwa manajemen strategis berhubungan erat dengan keunggulan kompetitif dimana prakteknya sendiri terdiri atas analisis, keputusan, dan aksi organisasi (Ramly & Syukur, 2018).

Dengan penerapan manajemen strategis di organisasi mahasiswa maka, akan membawa manfaat

bagi organisasi tersebut. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penerapan manajemen strategis ialah mempermudah organisasi dalam pembuatan rencana dan dapat mengembangkan organisasi baik untuk kemajuan organisasi tersebut atau untuk kemajuan anggotanya (David, 2011).

### **Manajemen Strategis Organisasi**

Stahl dan Grigsby (1992, dalam Wijayati, 2010) menjelaskan manajemen strategis sebagai keseluruhan ruang lingkup dari strategi atas pengambilan keputusan di sebuah organisasi. Maka dapat diartikan manajemen strategis sebagai proses dalam organisasi untuk mengambil suatu kebijakan, dimana kebijak ini mengandung tiga aktivitas pokok yang meliputi: penyusunan strategis, pelaksanaan atau implementasi, dan kontrol atau evaluasi.

Tampubolon (2002) berpendapat bahwa manajemen strategis suatu alat dalam organisasi yang bergantung pada kepemimpinan dalam tingkat manajemen. Menurutnya terdapat tiga faktor determinan dalam manajemen strategis yaitu kekuasaan, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Wijayati, 2010). Sama halnya J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen (2009), keduanya menjelaskan manajemen strategis sebagai serangkaian pengambilan keputusan serta tindakan manajerial untuk menentukan suatu kinerja perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Fred R. David (2011), manajemen strategis sebagai sebuah pengetahuan dan seni untuk merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan fungsional agar tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini terdapat dua elemen dari manajemen strategis yang merupakan hal inti dan penting. Elemen tersebut adalah tiga *ongoing process* dan studi perbandingan atas kinerja organisasi dengan organisasi yang lain (Sampurno, 2011). Menurut Sampurno manajemen strategis berfokus pada persaingan antar organisasi serta menciptakan keunggulan masing-masing (dalam Ramly & Syukur, 2018).

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas mengenai manajemen strategis maka dapat diketahui bahwa manajemen strategis adalah suatu proses dalam memanej organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan dan target organisasi yang sebelumnya telah dirancang.

Adapun dalam prakteknya, Thomson dan Strickland (2003) manajemen strategis memiliki lima tugas manajerial yang harus dilakukan, diantaranya

sebagai berikut: (1) mengucapkan visi strategis dan misi organisasi, (2) membuat tujuan organisasi berdasarkan visi strategi yang kemudian dimodifikasi menjadi kinerja spesifik untuk dicapai organisasi, (3) merumuskan strategi untuk mengejar target *outcome* yang direncanakan, (4) pelaksanaan strategi, dan (5) melakukan *monitoring* dan evaluasi kinerja organisasi (Ramly & Syukur, 2018).

Stahl dan Grigsby (1998, dalam Wijayati, 2010) menjelaskan tahapan dalam manajemen strategik. Tahap pertama yaitu tahap formulasi, dalam tahap ini memerlukan analisa terhadap lingkungan organisasi. Analisnya pun dapat menggunakan SWOT (*strength, weakness, opportunities, dan threat*). Tahap selanjutnya ialah merumuskan rencana strategis yang terdiri dari visi, misi, tujuan, dan strategi. Penyusunan strategi dapat dilakukan dengan melihat pengalaman yang ada dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Tahap selanjutnya ada implementasi atau pelaksanaan, tahap ini mulai pelaksanaan rencana dan strategi yang disusun sebelumnya. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam tahap implementasi adalah penganggaran dalam organisasi, sistem informasi, prosedur, dan budaya organisasi. Tahap terakhir yaitu evaluasi dan kontrol. Dalam tahap ini akan memonitor kegiatan yang dilakukan serta penilaian atas kegiatan yang sudah dilakukan.

Manajemen strategis ini memiliki beberapa manfaat (David, 2011), yaitu: (1) membantu suatu organisasi dalam membuat strategi secara logis, sistematis, dan rasional; (2) merupakan proses berkembang sebuah organisasi untuk tercapainya komitmen; (3) mendorong individu untuk berpartisipasi pada pengambilan keputusan serta melatih imajinasi dan inisiatif individu; (4) mendapatkan sebuah keuntungan; (5) menyadari keberadaan ancaman di luar organisasi; (6) memahami dengan baik strategi organisasi lain atau organisasi pesaing; dan (7) meningkatkan produktivitas anggota.

Rachmat (2014) menjelaskan bahwa dalam manajemen strategis terdapat elemen-elemen yang melekat di dalamnya. Elemen ini merupakan dasar dalam proses manajemen serta acuan dalam melakukan kegiatan atau rencana terstruktur yang telah disusun sebelumnya untuk tercapainya tujuan organisasi. Adapun elemen-elemen yang menjadi aspek manajemen strategis yaitu:

1. Perencanaan atau *planning*: tahapan kegiatan yang memikirkan pekerjaan yang akan dilakukan ke depannya dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki dan menentukan prioritas

- kegiatan untuk mendukung berjalannya tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian atau *organizing*: penyusunan pembagian kerja di dalam unit kerja beserta fungsinya berguna untuk menetapkan anggota dalam suatu fungsi secara tepat dan mampu melaksanakan fungsi tersebut secara baik dalam organisasi.
  3. Pengarahan atau *directing*: suatu tindakan yang berfungsi agar seluruh anggota berusaha dalam mencapai target sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya serta usaha organisasi. Hal ini bisa dicapai dengan koordinasi dan kerjasama yang baik.
  4. Pengevaluasian atau *evaluating*: merupakan tahap mengawasi dan mengendalikan kinerja organisasi serta memastikan organisasi berjalan dengan baik sesuai rencana yang dibuat dan melakukan penilaian.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) menjelaskan manajemen SDM sebagai bentuk pengakuan terhadap pentingnya anggota organisasi dalam SDM serta kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan berjalannya fungsi SDM yang adil dan efektif bagi masyarakat, organisasi, dan individu (Ramly & Syukur, 2018). Cushway (1994, dalam Marnis, 2010) mengatakan bahwa manajemen SDM merupakan “*part of the process that helps the organization achieve its objective*” artinya, manajemen SDM merupakan sebuah proses bagian dari organisasi yang membantu organisasi agar tercapai tujuannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2003), manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah sistem terjadinya hubungan antara sumber daya manusia dengan sasaran dan tujuan strategis organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pengembangan organisasi dengan mengadopsi fleksibilitas dan inovasi (Ramly & Syukur, 2018). Sama halnya dengan Mangkuprawira (2004) yang menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses organisasi menggunakan anggotanya untuk memperhatikan atau memenangkan atas keunggulan dan bersaing dengan organisasi lain (Ramly & Syukur, 2018).

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas maka dapat diketahui manajemen SDM sebagai sebuah proses penting dalam organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan melalui SDM yang dimiliki. Manajemen SDM ini penerapannya bukan hanya pada perusahaan namun

juga dapat diterapkan pada organisasi non-profit seperti organisasi kemahasiswaan.

Manajemen SDM ini memiliki empat fungsi yang dikemukakan oleh Marnis (2016) dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: (1) perencanaan atas kebutuhan sumber daya manusia; (2) *staffing* atau menempati kedudukan sesuai dengan fungsi; (3) melakukan penilaian kinerja pada anggota atau karyawan; (4) memperbaiki kualitas organisasi dan anggota dan mengembangkan ke arah yang lebih baik; dan (5) terciptanya hubungan antar anggota yang baik dan harmonis.

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) memaparkan tiga tujuan dari manajemen SDM (Marnis, 2016): (1) meyakinkan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada atau dapat dikatakan legal; (2) meningkatkan produktifitas kinerja anggota; dan (3) memperbaiki kualitas organisasi dan anggota. Selain itu, manajemen SDM memiliki lima fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu: (1) perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang; (2) analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu: (1) penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan; (2) pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal)
3. Penilaian kinerja yang dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu: (1) penilaian

- dan pengevaluasian perilaku pekerja; (2) analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu: (1) menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan; (2) memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas; (3) memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.
  5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja. Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu: (1) mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja; (2) melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan; (3) melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas manajemen strategis organisasi pada mahasiswa sebagai bentuk perencanaan sumber daya manusia. Hipotesis dari penelitian ini adalah manajemen strategis organisasi dinilai efektif pada mahasiswa terutama organisasi internal kampus.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif untuk menguji efektivitas manajemen strategis organisasi pada mahasiswa sebagai bentuk perencanaan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan di rumah masing-masing guna menerapkan

*social distancing* ditengah wabah Covid-19 yang semakin meningkat penyebarannya.

## Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Sampel ditentukan berdasarkan *purposive sampling* dengan kriteria termasuk mahasiswa aktif UNESA angkatan 2017 dan 2018 yang pernah mengikuti organisasi internal kampus (seperti: HMJ, BEM-F, BEM-U, DPM, MPM, maupun UKM) selama satu tahun atau lebih. Hal ini karena mahasiswa tersebut akan mengetahui bagaimana bentuk dan proses manajemen strategi pada organisasi yang pernah diikutinya selama satu periode atau satu tahun.

## Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk teknik pengumpulan datanya. Sugiyono (2013), kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang disajikan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner ini menggunakan skala manajemen strategis organisasi yang terdiri dari empat aspek menurut Rachmat (2014), yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengevaluasian (*evaluating*).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah aitem yang disajikan dalam kuisioner terbukti validitasnya atas aitem skala majamene strategis organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Adapun ketentuannya yaitu aitem dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka aitem dikatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas skala manajemen strategis organisasi, terdapat 6 butir aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem yang valid sebanyak 22 butir.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu angket atau kuisioner, bila digunakan kembali pada penelitian selanjutnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Adapun ketentuannya yaitu jika *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$ , maka kuisioner dinyatakan reliabel atau konsisten, begitupula sebaliknya. Dari hasil uji reliabilitas skala manajemen strategis organisasi, menghasilkan nilai 0,375 yang artinya aitem pada skala ini termasuk tidak reliabel atau tidak konsisten. Sehingga perlu perbaikan

ulang bila akan menggunakan kembali aitem pada skala ini.

### Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini adalah dengan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan teknik *product moment correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada 85 mahasiswa dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

		Statistic	Std. Error
Manajemen Strategis Organisasi	Mean	79,16	,745
	Median	79,00	
	Variance	47,187	
	Std. Deviation	6,869	
	Minimum	63	
	Maximum	97	
	Range	34	
	Interquartile Range	11	
	Skewness	,164	,261
	Kurtosis	-,047	,517

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini memiliki rata-rata sebesar 79,16 dengan nilai minimum 63 dan maksimum 97. Adapun data tersebut terdiri dari 85 partisipan sebagai berikut: 9 mahasiswa mengikuti BEM, 8 mahasiswa mengikuti DPM, 45 mahasiswa mengikuti HMJ, 1 mahasiswa mengikuti MPM, dan 22 mahasiswa mengikuti UKM. Masing-masing organisasi tersebut memiliki nilai minimum dan maksimum yang bervariasi. Pada organisasi BEM menunjukkan hasil minimum 72 dan maksimum 89. Organisasi DPM menunjukkan hasil minimum 68 dan maksimum 82. Organisasi HMJ menunjukkan hasil minimum 63 dan maksimum 97. Organisasi MPM menunjukkan hasil minimum dan maksimum sebesar 76, serta organisasi UKM menunjukkan hasil minimum 63 dan maksimum 91.

Hasil analisis tersebut terlihat pada organisasi HMJ dan UKM yang memiliki nilai minimum terendah diantara organisasi lainnya, yaitu sebesar 63 dan organisasi MPM yang memiliki nilai minimum tertinggi sebesar 76. Organisasi yang banyak diikuti

yaitu HMJ dengan jumlah mahasiswa sebanyak 45 orang. Namun, manajemen strategis organisasi tertinggi terdapat pada organisasi HMJ dengan nilai maksimum tertinggi sebesar 97.

Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi melalui uji normalitas dan uji linieritas yang kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (sig. > 0,05), begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini menunjukkan nilai sig. 0,2 < 0,05, yang artinya data ini termasuk dalam data normal. Dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Manajemen Strategis Organisasi	,069	85	,200*	,989	85	,666
a. Lilliefors Significance Correction						

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai *linearity* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (sig. > 0,05). Pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,536 > 0,05 sehingga data penelitian ini dianggap linier. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Manajemen Strategis Organisasi * Jenis Organisasi						
Between Groups	(Combinationality	71,255	4	17,814	,366	,832
	linearity	23,384	1	23,384	,481	,490
	Deviation from linearity	47,871	3	15,957	,328	,805
Within Groups		3892,439	80	48,655		
Total		3963,694	84			

Berdasarkan uji asumsi (uji normalitas dan uji linieritas) diatas, akan dilanjutkan pengujian hipotesis.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *product moment correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (sig. > 0,05), begitupun sebaliknya. Penelitian ini menunjukkan hasil sig. 0,077 dimana sig. > 0,05 yang artinya hipotesis ini diterima. Selain itu menunjukkan korelasi yang cukup kuat karena nilai signifikansinya mendekati 1, dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Hipotesis

		Manajemen Strategis Organisasi	Jenis Organisasi
Manajemen Strategis Organisasi	Pearson Correlation	1	,077
	Sig. (2-tailed)		,485
	N	85	85
Jenis Organisasi	Pearson Correlation	,077	1
	Sig. (2-tailed)	,485	
	N	85	85

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa akan efektif bila menggunakan manajemen strategis organisasi. Koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,077 menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2015) tentang peranan pendekatan manajemen strategis dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran mahasiswa. Penelitian tersebut memperoleh hasil yang positif, dimana mahasiswa yang sebelumnya menggunakan manajemen strategis memiliki IPK dibawah 2,74. Setelah intensif pemberian manajemen strategis tersebut, IPK nya meningkat di setiap semester selama 2 tahun atau 4 semester.

Manajemen strategis juga dapat diterapkan pada organisasi tepatnya organisasi internal kampus. Penelitian kali ini juga menunjukkan hasil yang positif pada organisasi kemahasiswaan. Setiap organisasi menggunakan manajemen strategis organisasi dengan kadar yang berbeda-beda. Manajemen strategis tersebut menggunakan aspek-aspek yang umumnya digunakan, yaitu empat aspek menurut Rachmat (2014). Keempat aspek tersebut memiliki nilai validitas

yang baik dengan 20 butir aitem valid dan 8 butir aitem gugur.

Hasil korelasi koefisien *product moment* menunjukkan terdapat hasil yang kuat akan keefektifan manajemen strategis pada organisasi mahasiswa. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek manajemen strategis organisasi yang diungkapkan oleh Rachmat (2014), yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengevaluasian (*evaluating*). Hasil uji hipotesis juga ditemukan nilai r sebesar 0,077 dimana memiliki keefektifan yang cukup kuat.

Penelitian ini hanya berfokus pada manajemen strategis organisasi mahasiswa UNESA angkatan 2017 dan 2018, dimana subjek yang berpartisipasi belum terlalu banyak. Sehingga aitem yang ditunjukkan masih belum reliabel atau tidak konsisten. Dari penelitian ini, kami menunjukkan manajemen strategis organisasi efektif dilakukan pada setiap organisasi sehingga Ha ditolak dan Ho diterima dengan skor uji hipotesis 0,077 > 0,05.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen strategis organisasi dibutuhkan pada suatu organisasi pada mahasiswa. Organisasi ini dapat meliputi HMJ, UKM, BEM, MPM, maupun DPM. Hal ini berarti manajemen strategis organisasi mampu memajemen setiap anggotanya dalam menjalankan organisasi tersebut, sehingga berperan dalam membuat organisasi agar lebih efektif.

### Saran

Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel dengan jumlah partisipan yang sedikit (hanya 85 mahasiswa). Manajemen strategis organisasi sendiri dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang termasuk dalam faktor-faktor yang memengaruhinya. Bagi peneliti selanjutnya, faktor-faktor tersebut dikaji lebih lanjut agar penelitian ini bisa mencakup dua variabel atau lebih agar hasilnya lebih maksimal. Selain itu mahasiswa yang menjadi partisipan penelitian ini diharapkan dapat mencakup hampir 75 persen anggota dalam organisasi internal kampus UNESA.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- David, F. R. (2011). *Manajemen strategi konsep*. Jakarta: Salemba Humanika.

Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2009). *Manajemen strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Jannah, M. (2018). *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.

Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civil skills mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial*, 25(2), 64-74.

Kristianto, A. (2016, Oktober 31). Memahami problem lembaga kemahasiswaan. Jakarta, Jakarta, Indonesia. Retrieved Mei 6, 2020, from <http://www.lpminstitut.com/2016/10/memahami-problem-lembaga-kemahasiswaan.html>

Marnis, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama.

Rachmat. (2014). *Manajemen strategik*. Bandung: Pustaka Setia.

Ramly, A. T., & Syukur, D. A. (2018). Strategic management og organization development and civil serviced based Pumpinghr model at Ibn Khaldun University Bogor. *IJBE: Integrated Journal of Business and Economics*, 64-75.

Silalahi, W. R (2014). Peranan pendekatan manajemen stratejik dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran mahasiswa. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 197-207.

Sugiyono. (2013). *Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suroto. (2016). Dinamika kegiatan organisasi kemahasiswaan berbasis kearifan lokal dalam upaya memperkuat karakter unggul generasi muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 1040-1046.

Wijayati, D. T. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen strategik pada organisasi non profit. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 24-32.