

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENGGUNAAN E-LEARNING PADA PERGURUAN TINGGI

Ni Luh Ayu Kartika Yuniastari Sarja

STIKOM Bali

Jln. Raya Puputan no.86 Renon Denpasar

e-mail: yuni@stikom-bali.ac.id

ABSTRACT

One of the factors that influence the behavior each member of the university is a cultural factor. Organizational culture can have an influence in terms use of information technology devices. The use of information technology application in particular e-learning is thought to be influenced by organizational culture. This research was conducted to determine the influence of organizational culture on the use of existing e-learning in university. Given this research can be propensity profile of current organizational culture and expectations of the student perspective. It can be seen how the influence of organizational culture on the use of e-learning systems applications. Based on the analysis and evaluation, obtained current cultural profile STIKOM Bali students is adhocrachy. While the expectation cultural profile is market. For the evaluation of e-learning, show that almost all STIKOM Bali students, has been actively using e-learning in support of the lecture. Based on the evaluation results of hypothesis H1, found that organizational culture does not affect the use of e-learning.

Keywords: Organizational Culture, E-Learning, Adhocrachy, Market.

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kebiasaan atau perilaku dari masing-masing anggota dalam perguruan tinggi adalah faktor budaya. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh dalam hal penggunaan perangkat teknologi informasi. Penggunaan aplikasi teknologi informasi khususnya e-learning diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap penggunaan e-learning yang ada pada perguruan tinggi. Dengan adanya penelitian ini dapat dilihat kecenderungan profil budaya organisasi saat ini dan harapan dari sudut pandang mahasiswa. Budaya organisasi dapat dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap penggunaan aplikasi sistem e-learning. Berdasarkan analisis dan evaluasi, didapatkan profil budaya saat ini mahasiswa STIKOM Bali adalah adhocrachy. Sedangkan profil budaya harapan adalah budaya market. Untuk evaluasi e-learning, didapatkan hasil bahwa hampir seluruh mahasiswa STIKOM Bali, telah secara aktif menggunakan e-learning dalam mendukung proses perkuliahan. Berdasarkan hasil evaluasi hipotesis H1, diperoleh bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi penggunaan e-learning.

Kata kunci: Budaya Organisasi, E-Learning, Adhocrachy, Market.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi terdapat beberapa hal yang harus dikelola, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sulit dikelola dalam sebuah organisasi karena memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan

sumber daya organisasi, organisasi t organisasi d kebiasaan da pula untuk r harus meng Keempat fa anggota da dalam penel

Bud informasi. E efektif sang di dalamnya informasi d minat prib aplikasi sist

E-L yaitu akuisi learning m belajar me sharing m diterapkan learning s learning se

Pe rekomenda e-learning organisasi penelitian terhadap p yang tepat

2. TINJAUAN

2.1 Budaya Organisasi

Menurut "organisasi merupakan khusus ka menyatak (values) d tersebut r

2.2 E-Learning

E-le Menurut yang dap manajem pendidik Menurut mengacu pembel

sumber daya organisasi lainnya. Untuk melakukan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, haruslah mengetahui kebiasaan atau perilaku dari orang-orang yang ada pada organisasi tersebut. Kebiasaan dan perilaku yang dilakukan oleh orang-orang dalam suatu organisasi dapat terjadi karena beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebiasaan dan perilaku dari orang-orang seperti faktor ekonomi, hukum, politik dan budaya. Begitu pula untuk melakukan manajemen sumber daya manusia yang ada dalam setiap perguruan tinggi, harus mengetahui apa kebiasaan dan perilaku yang ditunjukkan dari perguruan tinggi tersebut. Keempat faktor tersebut dapat juga mempengaruhi kebiasaan atau perilaku dari masing-masing anggota dalam perguruan tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor budaya, yang dalam penelitian ini disebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh dalam hal penggunaan perangkat teknologi informasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [1], pemanfaatan sistem informasi yang efektif sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berasal dari tradisi dan kebiasaan individu di dalamnya. Budaya dapat dijadikan aspek akselerator yaitu mengoptimalkan penggunaan sistem informasi dalam melakukan inovasi yang dipengaruhi oleh *interpersonal trust* yang terdiri dari minat pribadi, kemampuan, rasa empati, serta sikap percaya kepada teknologi [2]. Salah satu aplikasi sistem informasi yang digunakan dalam perguruan tinggi adalah *e-learning*.

E-learning didefinisikan sebagai pembelajaran dengan menggunakan sarana elektronik yaitu akuisisi pengetahuan menggunakan teknologi elektronik seperti komputer dan internet [3]. *E-learning* merupakan sistem yang memanfaatkan Teknologi Informasi (TI) sebagai pengganti proses belajar mengajar konvensional. Dengan adanya *e-learning* dapat memudahkan dosen pengajar *sharing* materi kuliah, tugas, dan diskusi dengan mahasiswa. Pada dasarnya *e-learning* yang diterapkan dalam perguruan tinggi berbeda-beda. Terdapat perguruan tinggi yang memanfaatkan *e-learning* secara maksimal, tetapi terdapat juga perguruan tinggi yang tidak memanfaatkan *e-learning* secara maksimal.

Penggunaan *e-learning* diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi. [4] memberikan rekomendasi mengenai perlunya mengembangkan budaya organisasi untuk mendorong penggunaan *e-learning*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap penggunaan *e-learning* yang ada pada perguruan tinggi. Dengan adanya penelitian ini dapat dilihat kecenderungan praktek budaya organisasi dan bagaimana dampaknya terhadap penggunaan aplikasi sistem *e-learning* sehingga dapat menentukan kebijakan strategi yang tepat bagi perguruan tinggi tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

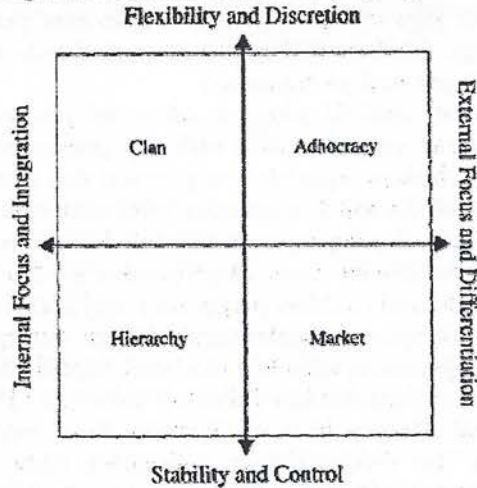
Menurut [5] dalam disertasinya menyebutkan bahwa dalam teori mengenai organisasi, kata "organisasi" dapat didefinisikan dalam dua cara. Dalam pengertian yang umum, organisasi merupakan pemahaman terhadap tugas atau koordinasi dari aktifitas, dan dalam cara yang lebih khusus kata organisasi merupakan institusi formal yang merupakan entitas sosial. Davis dalam [6] menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan (*beliefs*) dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dan berorganisasi.

2.2 E-learning

E-learning merupakan metode pembelajaran yang dilakukan melalui teknologi digital [7]. Menurut [8] dan [9] layanan *e-learning* merupakan layanan yang didasarkan pada pembelajaran yang dapat dilakukan di mana-mana (*ubiquitous learning*), teknologi mobile, jaringan sosial dan manajemen pengetahuan pribadi. *E-learning* sangat terkait dengan kegiatan dalam bidang pendidikan. *E-learning* dapat diartikan proses pembelajaran berorientasi pada mahasiswa [10]. Menurut Tinio (2002), Muda (2003), Gray, dkk (2003) dan Kanuka (2007) dalam [11] *e-learning* mengacu pada setiap tingkat penerapan komputer dan teknologi yang terkait dalam pedagogi, pembelajaran dan manajemen pendidikan.

2.3 OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*)

Menurut [12], OCAI adalah suatu instrumen yang digunakan untuk menentukan profil budaya organisasi. Instrumen ini menilai budaya dari enam kunci budaya yaitu *dominant characteristic, organizational leadership, management of employees, organizational glue, strategic emphasis, dan criteria for success*. Keenam kunci budaya ini didasarkan pada kerangka kerja teoritis dari cara kerja organisasi dan nilai-nilai yang membentuk budaya organisasi. OCAI digunakan untuk mengidentifikasi budaya yang saat ini dominan dan budaya yang diharapkan ada di masa depan.



Gambar 1. *Competing Value Framework*

Assessment OCAI didasarkan pada *Competing Value Framework* (CVF) seperti terlihat pada Gambar 1. Kerangka kerja ini mengelompokkan budaya berdasarkan dua dimensi yaitu dimensi yang membedakan kebebasan dalam organisasi, dan dimensi yang membedakan orientasi organisasi. Kedua dimensi ini membentuk empat kuadran, yang masing-masing mewakili satu profil budaya organisasi (Surendro, 2006). Keempat profil budaya tersebut yaitu:

a) **Budaya Clan**

Organisasi dengan budaya *clan* merupakan tempat kerja yang bersahabat dimana orang-orang saling berbagi, seperti sebuah keluarga besar dan pimpinan bertindak sebagai mentor. Kesetiaan, tradisi, serta komitmen yang tinggi mengikat individu dalam organisasi *clan*. Titik berat organisasi ada pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia, keutuhan dan moral, serta sangat mementingkan *teamwork*, peran serta, dan konsensus.

b) **Budaya Adhocracy**

Organisasi dengan budaya *adhocracy* merupakan tempat kerja yang dinamis, bersifat *entrepreneur*, dan kreatif dimana orang-orang bekerja keras dan berani mengambil resiko. Para pimpinan bertindak sebagai inovator dan pengambil resiko. Faktor pengikat organisasi *adhocracy* adalah komitmen untuk bereksperimen dan berinovasi. Titik berat jangka panjang organisasi ada pada pertumbuhan dan penambahan jumlah sumber daya manusia baru. Organisasi ini mendukung atau mendorong inisiatif dan kebebasan individu.

c) **Budaya Hierarchy**

Organisasi dengan budaya organisasi merupakan tempat kerja yang sangat formal dan terstruktur dengan prosedur-prosedur yang mengatur apa yang harus dikerjakan. Pimpinan bertindak sebagai koordinator dan pengatur yang mengutamakan efisiensi kerja. Aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan formal dapat mempersatukan organisasi. Perhatian jangka panjang diberikan pada stabilitas dan kinerja yang efektif dan efisien.

d) **Budaya Market**

Organisasi dengan budaya *market* memiliki orientasi pada hasil dengan fokus utama pada penyelesaian pekerjaan. Orang-orang saling bersaing, cenderung bersifat individualis, dan melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Para pimpinan adalah penggerak yang kuat dengan daya saing tinggi, tangguh dan sangat menuntut. Hal yang mengikat organisasi adalah

kemenangan. F target.

OCAI a yang telah dig OCAI telah d lainnya. OC yang relatif p dalam organis bentuk kebud values dari b adalah sebaga

1. Karakter Derajat pada tuj
2. Kepemir Gaya ke 8 (delap innovat
3. Manajer Bagaim bekerja
4. Perekat Mekanis kerjasa kebijak
5. Peneka Penger bersifa akuisis
6. Kriteria Bagaim pengh kepedu pelang

3. METO

Metod metodolog sistem inf (relevance Gambar 2

Peneli analisis, (eksplorasi sebelumn konsep b Culture A budaya c STIKOM sebagai d Pada analisis l terhadap

kemungkinan. Fokus jangka panjang ada pada kegiatan yang kompetitif dan pencapaian tujuan dan target.

OCAI adalah salah satu dari metode pengukuran budaya organisasi yang paling terkenal, yang telah digunakan oleh sekitar 10.000 (sepuluh ribu) organisasi yang tersebar di seluruh dunia. OCAI telah digunakan secara luas di berbagai bidang seperti edukasi, pelayanan kesehatan, dan lainnya. OCAI menggunakan competing values sebagai alat untuk menentukan sifat kebudayaan yang relatif penting di dalam suatu organisasi dan karakteristik tipe kebudayaan yang dominan di dalam organisasi, serta membuat profil kebudayaan secara keseluruhan dalam kerangka 4 (empat) bentuk kebudayaan yang telah disebutkan sebelumnya dan 6 (enam) dimensi utama competing values dari budaya organisasi. Keenam dimensi *competing values* dari budaya organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Dominan
Derajat kerjasama kelompok dan perasaan memiliki, tingkat kreativitas dan dinamisme, fokus pada tujuan dan persaingan, kepercayaan pada sistem, dan penekanan pada efisiensi
2. Kepemimpinan Organisasional
Gaya kepemimpinan dan pendekatan yang meresap di dalam organisasi. Pada OCAI, terdapat 8 (delapan) kemungkinan peran yang dapat dilakukan oleh pemimpin yaitu mentor, *facilitator*, *innovator*, *broker*, *producer*, *director*, *coordinator*, dan *monitor*.
3. Manajemen Pegawai
Bagaimana pekerja diperlakukan, derajat konsultasi, partisipasi dan konsensi, serta lingkungan bekerja.
4. Perikat Organisasional
Mekanisme yang mempersatukan organisasi secara bersama-sama, seperti kohesi dan kerjasama kelompok, kesetiaan dan komitmen, jiwa usaha dan fleksibilitas, peraturan dan kebijakan, orientasi pada tujuan dan jiwa bersaing.
5. Penekanan Strategis
Pengendali organisasi yang bersifat strategis, pembangunan sumber daya manusia yang bersifat jangka panjang, inovasi, stabilitas dan keunggulan bersaing, pertumbuhan dan akuisisi, serta pencapaian tujuan.
6. Kriteria untuk Sukses
Bagaimana sukses didefinisikan dan siapa yang mendapatkan keuntungan berupa penghargaan, tingkat penguasaan pasar dan penetrasi, kepekaan pada pelanggan dan kepedulian pada masyarakat, pembangunan produk dan layanan baru, kebergantungan pelanggan, serta cost yang optimal.

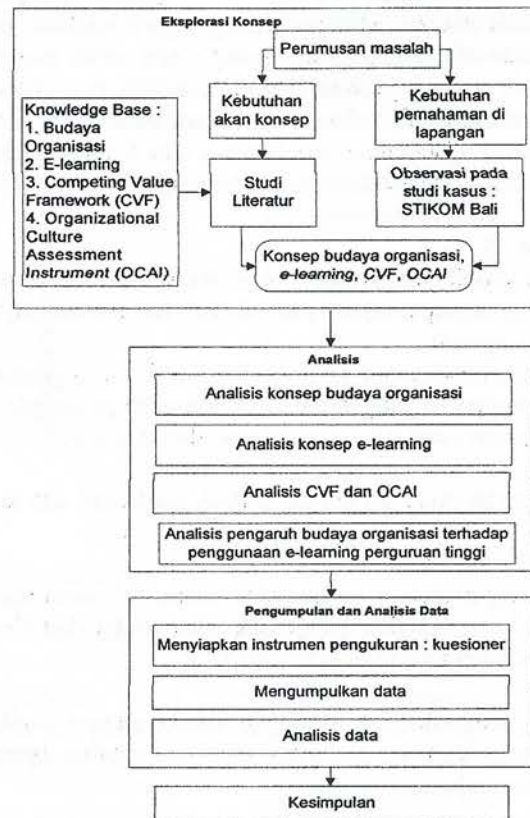
3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi kerangka berpikir metodologi *IS Research* yang dikemukakan oleh [14]. Menurut Hevner (2004) sebuah penelitian sistem informasi haruslah memiliki dua sisi yaitu relevan dengan pengetahuannya (*relevance*) dan patuh terhadap dasar yang ada (*rigor*). Metodologi penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.

Penelitian yang dilaksanakan terdiri dari lima tahapan yaitu (1) eksplorasi konsep, (2) tahap analisis, (3) tahap pengumpulan dan analisis data, dan (4) kesimpulan. Pada tahap pertama yaitu eksplorasi konsep, dijelaskan bahwa berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, dilakukan studi literatur mengenai konsep yang akan digunakan dalam penelitian yaitu konsep budaya organisasi, *e-learning*, *Competing Value Framework* (CVF), dan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) yang akan digunakan sebagai instrumen untuk pengukuran budaya organisasi. Pada tahap pertama ini juga dilakukan observasi pada studi kasus yaitu STIKOM Bali. Hasil studi literatur dan observasi menghasilkan konsep dan data yang digunakan sebagai dasar dalam analisis.

Pada tahap analisis dilakukan analisis konsep budaya organisasi, analisis konsep *e-learning*, analisis konsep CVF dan OCAI. Setelah itu akan dilakukan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap penggunaan *e-learning* pada perguruan tinggi. Hasil analisis yang didapatkan akan

dievaluasi pada tahap analisis dan pengumpulan data. Pada tahap pengumpulan dan analisis data dilakukan pembuatan instrument pengukuran berupa kuesioner, pengumpulan data dan analisis data. Hasil dari pengumpulan kuesioner akan diolah dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan dalam evaluasi. Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan.



Gambar 2. Metodologi penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Budaya Organisasi

Davis dalam [6] menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan (*beliefs*) dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dan berorganisasi. Hal yang hampir senada disampaikan oleh Sarplin, budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. [5] mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah pola mengenai asumsi dasar yang ditemukan oleh sebuah kelompok, didapatkan dan dikembangkan dalam proses pembelajaran dalam upaya untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi adalah budaya sekelompok orang yang menjadi dasar perilaku dan aturan organisasi. Budaya masing-masing organisasi akan berbeda-beda tergantung dari kebijakan, anggota organisasi, dan lain sebagainya.

4.2 Analisis E-learning

E-learning merupakan salah satu metode pembelajaran yang dilakukan melalui bantuan teknologi informasi atau teknologi digital. Dalam aktivitas perkuliahan atau belajar mengajar terdapat beberapa komponen yang mendukung seperti sarana, prasarana, people dan teknologi. Saat ini proses belajar mengajar telah memanfaatkan teknologi sebagai sarana seperti laptop atau computer dan LCD proyektor. Selain itu memanfaatkan teknologi lain seperti *e-learning*. *E-*

learning
belajar m
konvensi
Berda
kasus ya
yang ada
belajar m
beberapa
pengumu
pada Gar

Gambar

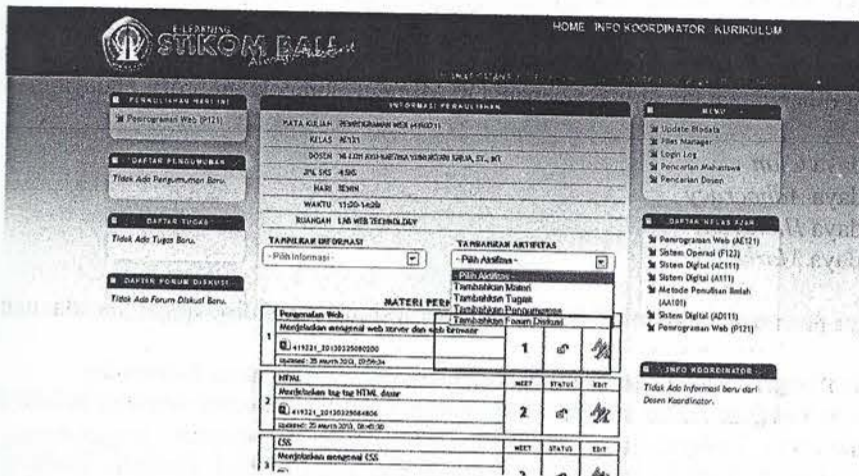
Selain m
STIKOM
aktivita
dapat di

Gamba

Berdas
yang c
1.

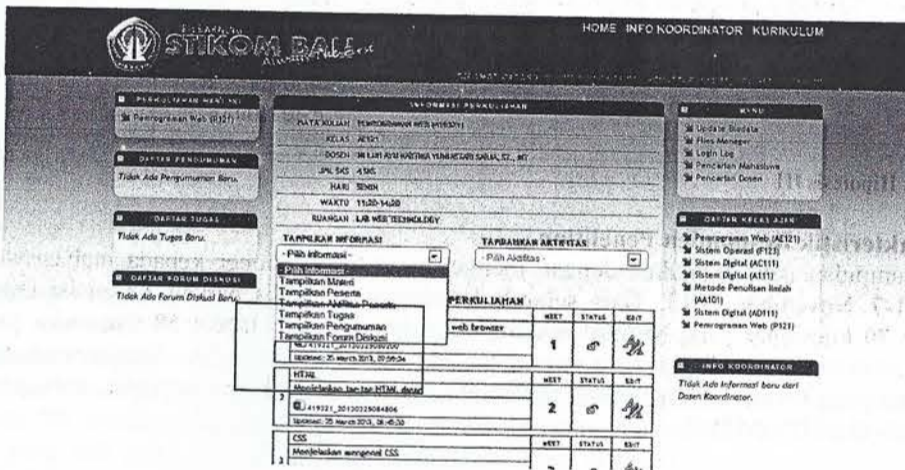
e-learning dipergunakan sebagai perangkat atau software tambahan yang dapat mendukung proses belajar mengajar. *E-learning* pada perguruan tinggi dapat diterapkan sebagai pengganti kuliah konvensional ataupun sebagai pendukung kuliah konvensional.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada perguruan tinggi yang digunakan sebagai studi kasus yaitu STMIK STIKOM Bali, *e-learning* digunakan sebagai pendukung semua perkuliahan yang ada. Sebagian besar dosen dan mahasiswa menggunakan *e-learning* untuk mendukung proses belajar mengajar. Dari hasil testing terhadap sistem *e-learning* pada STIKOM Bali, terdapat beberapa aktivitas yang dilakukan pada *e-learning* STIKOM Bali yaitu tambahkan tugas, materi, pengumuman dan forum diskusi. Tampilan tambah aktivitas *e-learning* STIKOM Bali dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Tampilan Tambah Aktivitas *E-learning* STIKOM Bali

Selain menambahkan aktivitas, terdapat juga fasilitas untuk menampilkan informasi pada *e-learning* STIKOM Bali. Informasi yang dapat ditampilkan yaitu menampilkan materi perkuliahan, peserta, aktivitas peserta, tugas, pengumuman dan forum diskusi. Tampilan untuk menampilkan informasi dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Tampilan View Informasi *E-learning* STIKOM Bali

Berdasarkan hasil observasi dan testing yang dilakukan, dapat disimpulkan terdapat beberapa data yang didapatkan dari penggunaan maupun pemanfaatan *e-learning* pada STMIK STIKOM Bali :

1. Dosen memanfaatkan *e-learning* untuk melakukan sharing materi perkuliahan, upload dan download tugas mahasiswa, upload pengumuman, dan forum diskusi.

2. Mahasiswa memanfaatkan *e-learning* untuk melakukan download materi perkuliahan, melihat pengumuman dan tugas dari dosen, upload tugas, dan forum diskusi.
3. Terdapat satu mata kuliah yaitu kecerdasan buatan yang keseluruhan proses perkuliahan dilakukan melalui *e-learning*, tidak terdapat tatap muka dalam kelas.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *e-learning* yang terdapat pada STIKOM Bali dimanfaatkan mahasiswa untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Penerapan *e-learning* pada STIKOM Bali khususnya mahasiswa akan dianalisis pada penelitian ini.

4.3 Analisis OCAI

Instrumen yang digunakan untuk menentukan profil budaya organisasi dalam penelitian ini adalah OCAI. OCAI menilai budaya dari enam kunci budaya yaitu *dominant characteristic, organizational leadership, management of employees, organizational glue, strategic emphasis, dan criteria for success*. OCAI digunakan untuk mengidentifikasi budaya yang saat ini dominan dan budaya yang diharapkan ada di masa depan. OCAI mengelompokkan profil budaya menjadi empat yaitu :

1. Budaya *Clan*
2. Budaya *Adhocracy*
3. Budaya *Hierarchy*
4. Budaya *Market*

Profil budaya pada penelitian ini didasarkan pada kuesioner yang disebarakan kepada mahasiswa.

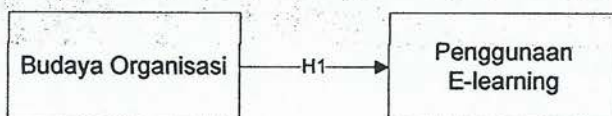
4.4 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penggunaan *E-learning*

Budaya merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Melalui proses internalisasi dan eksternalisasi, budaya, yang diwakili oleh tradisi membentuk pengetahuan, anggapan, pandangan, nilai, kebiasaan, nalar, dan pengetahuan spesifik dari manusia. Budaya juga dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk menggunakan sistem informasi. Budaya dalam suatu organisasi diduga mempengaruhi penggunaan suatu aplikasi sistem informasi seperti *e-learning*. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap penggunaan *e-learning* ditunjukkan pada hipotesis H1 yang terlihat pada Gambar 5

H1 : Budaya organisasi mempengaruhi penggunaan *e-learning*

Ho : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap penggunaan *e-learning*

Ha : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap penggunaan *e-learning*



Gambar 5. Hipotesis H1

4.5 Karakteristik Responden Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 80 kuesioner kepada mahasiswa selama tanggal 1-7 November 2013. Dari seluruh kuesioner yang disebarakan ke mahasiswa, maka sebanyak 70 kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali, dan hanya 58 kuesioner yang terisi jawaban sepenuhnya. Sehingga, data yang dapat digunakan sebanyak 58. Karakteristik responden mahasiswa yang berhasil dikumpulkan adalah mengenai jenis kelamin, semester, usia, jurusan dan asal daerah di STIKOM Bali.

4.6 Evaluasi

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Evaluasi Budaya Organisasi

Evaluasi budaya organisasi dilakukan untuk melihat profil budaya mahasiswa STIKOM Bali saat ini dan profil budaya harapan. Hasil evaluasi profil budaya sekarang dan harapan dapat dilihat pada Tabel 1 dan Gambar 6.

Ta
Sekara
125.8

Gambar 6. E

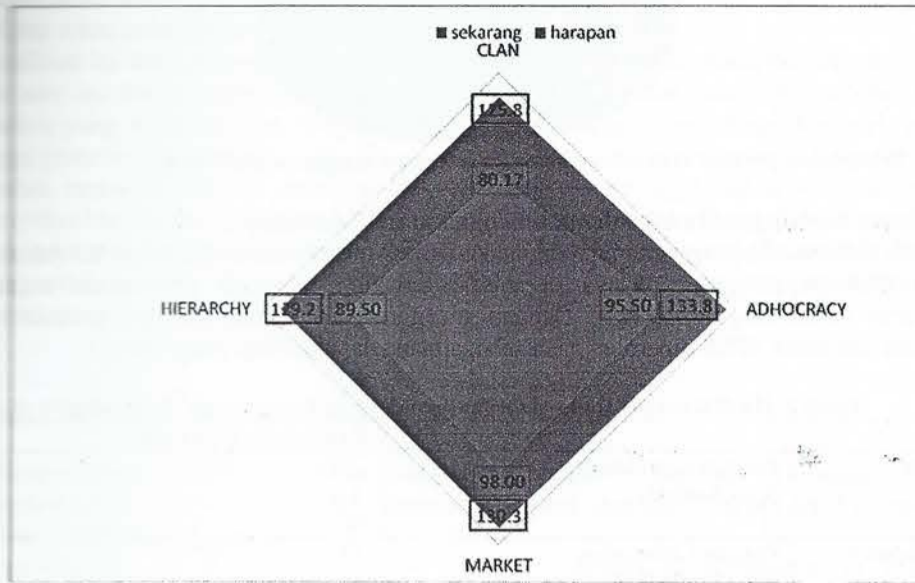
Te
Bali saat i
mahasiswa
berinisiasi
terhadap
kompetiti
menghara
bertindak
ditunjuk
persainga
dan lain s
D
toleransi
masing a
dampak
tanggung
market,
kalah dal

b. Eva
Ber
setuju, d
learning
STIKOM
pembela
2 dan G

Tabel 2

Tabel 1. Hasil evaluasi profil budaya mahasiswa STIKOM Bali sekarang dan harapan

Clan		Adhocracy		Market		Hierarchy	
Sekarang	Harapan	Sekarang	Harapan	Sekarang	Harapan	Sekarang	Harapan
125.83	80.17	133.83	95.50	125.83	80.17	133.83	95.50



Gambar 6. Profil Budaya Mahasiswa STIKOM Bali sekarang dan harapan

Terlihat dari Gambar 6, bahwa menurut hasil kuisioner, profil budaya mahasiswa STIKOM Bali saat ini cenderung masuk ke kelompok budaya *adhocracy*. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa STIKOM Bali saat ini sangat mendukung adanya kebebasan untuk berkreasi dan berinisiatif. Sedangkan budaya harapan adalah budaya *market* yang cenderung lebih berorientasi terhadap hasil, dengan perhatian utama tertuju pada penyelesaian pekerjaan, dan semangat kompetitif yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa mahasiswa STIKOM Bali mengharapkan adanya jiwa kompetisi yang tinggi, fokus pada pencapaian tujuan dan target, bertindak efektif dan efisien, serta cenderung bersifat individualis. Contoh dari kompetisi yang ditunjukkan oleh mahasiswa adalah persaingan mendapatkan nilai dan indeks prestasi terbaik, persaingan dalam penyelesaian pengerjaan tugas akhir, persaingan dalam pertandingan olahraga, dan lain sebagainya.

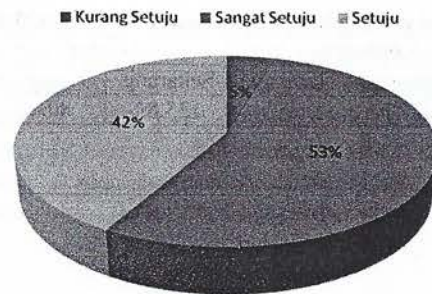
Dampak negatif dari profil budaya *market* adalah kurangnya kebersamaan serta minimnya toleransi dan loyalitas. Hal ini dikarenakan pada organisasi dengan profil budaya *market*, masing-masing anggota lebih mementingkan pencapaian pribadi daripada pencapaian bersama. Sedangkan dampak positif dari profil budaya *market* adalah terbentuknya anggota dengan pribadi yang tangguh dan percaya diri. Dampak positif ini timbul karena pada organisasi dengan profil budaya *market*, anggota telah terbiasa dituntut untuk memberikan performansi terbaik jika tidak ingin kalah dalam kompetisi.

b. Evaluasi Penggunaan E-learning

Berdasarkan data yang dikumpulkan, maka sebanyak 53 % mahasiswa sangat setuju, 42% setuju, dan 5% kurang setuju menyatakan bahwa mahasiswa mampu dan aktif menggunakan *e-learning* yang ada pada STIKOM Bali. Berdasarkan hasil evaluasi, hampir seluruh mahasiswa STIKOM Bali menyatakan bahwa *e-learning* digunakan secara aktif dalam mendukung proses pembelajaran. Perbandingan persentase penggunaan *e-learning* mahasiswa dapat dilihat pada Tabel 2 dan Gambar 7.

Tabel 2. Rekapitulasi perbandingan jawaban responden mahasiswa mengenai penggunaan *e-learning*

Tidak Setuju	Kurang Setuju	Sangat Setuju	Setuju
0	13	155	122



Gambar 7. Rekapitulasi jawaban responden mahasiswa mengenai penggunaan *e-learning*

c. Evaluasi Hubungan Budaya dengan Penggunaan *E-learning*

Teknik dan metode yang sama juga digunakan untuk membuktikan hipotesis H3 yakni melihat ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan penerimaan transformasi pembelajaran (*e-learning readiness*). Dengan menggunakan teknik korelasi product moment Pearson dan alat bantu SPSS diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Korelasi Budaya Organisasi dengan Penggunaan *E-learning*

		Penggunaan <i>E-learning</i>
<i>Clan</i>	Pearson Correlation	-.110
	Sig. (2-tailed)	.412
	N	58
<i>Adhocracy</i>	Pearson Correlation	.122
	Sig. (2-tailed)	.361
	N	58
Market	Pearson Correlation	-.082
	Sig. (2-tailed)	.539
	N	58
<i>Hierarchy</i>	Pearson Correlation	.125
	Sig. (2-tailed)	.350
	N	58

Hasil analisis yang dapat diperoleh dari Tabel 3 tersebut digunakan untuk uji signifikansi. Uji signifikansi dilakukan untuk menguji apakah korelasi yang didapat bisa menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan penggunaan *e-learning*. Uji signifikansi dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai probabilitas signifikan Tabel 3 diperoleh bahwa budaya *clan* memiliki signifikansi 0,412, budaya *clan* 0,361, budaya *adhocracy* 0,539, dan budaya *hierarchy* 0,350. Berdasarkan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa keempat dimensi budaya memiliki korelasi yang tidak signifikan karena nilai profitabilitasnya lebih besar dari 0,05.
2. Karena tidak terbukti keempat tipe budaya organisasi yang memiliki korelasi yang signifikan dengan penggunaan *e-learning*, maka hipotesis asosiatif H3 tidak diterima dalam arti tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan penerapan *e-learning*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Beberapa hal yang berhasil disimpulkan berdasarkan pelaksanaan penelitian yang dilakukan di STIKOM Bali hingga analisa hasil yang dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Profil budaya mahasiswa STIKOM Bali saat ini adalah budaya *adhocracy*. Sedangkan profil budaya harapan adalah budaya *market*. Profil budaya harapan mengindikasikan bahwa mahasiswa memiliki keinginan yang tinggi untuk lebih berprestasi dan mengembangkan diri serta bertindak efektif dan efisien.
2. Hampir seluruh mahasiswa STIKOM Bali, telah secara aktif menggunakan *e-learning* dalam mendukung proses perkuliahan.

3. Be
me

5.2 Saran

Dalam

peningkat

1. Penel

ada s

analisis

tingg

2. Juml

meny

respo

meng

berba

DAFTAR

[1] Mu

Imp

(SN

[2] Lap

Tea

[3] Mi

Inf

[4] Ma

Re

[5] Pfi

Pr

[6] Hi

St

Re

[7] Re

Ef

A

[8] K

(2

Jo

[9] S

T

[10] S

E

3

[11] N

in

T

[12] C

B

[13] S

D

(

[14] H

S

3. Berdasarkan hasil evaluasi hipotesis H1, diperoleh bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi penggunaan *e-learning*.

5.2. Saran

Dalam pelaksanaan proses penelitian, maka terdapat beberapa hal yang dapat disarankan untuk peningkatan mutu pelaksanaan penelitian yang sama berikutnya:

1. Penelitian ini lebih menekankan hubungan antara budaya dalam suatu perguruan tinggi yang ada saat ini dengan penggunaan *e-learning*. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan analisis yang menghasilkan rekomendasi mencapai budaya yang diinginkan oleh perguruan tinggi yaitu budaya market.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih kurang sehingga hal tersebut kemungkinan menyebabkan hasil penelitian tidak dapat merepresentasikan kenyataan di lapangan. Selain itu responden penelitian saat ini masih mahasiswa semester I, dalam penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel responden dari mahasiswa perguruan tinggi dengan semester yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Murahartawaty (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2006 (SNATI 2006), Yogyakarta, pp. C-21 – C29.
- [2] Lapointe, L., S. Rivard. (2005). A Multilevel Model of Resistance to Information Technology Implementation. *MIS Quarterly*, 29 (3), 461-492.
- [3] Mihalca, R., dan Uta, A. (2008). Knowledge Management in E-learning Systems. *Revista Informatica Economica*. 2 (46), 60-65.
- [4] Masie, E. (2001). E-learning: "If we build it, Will they come?" The Masie Centre and ASTD Report, ASTD, Alexandria, VA.
- [5] Pfister, J (2009), *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control From Practice to Theory*, Dissertation for the University of Zurich, Berlin.
- [6] Himawan, A (2005), *Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Strategi dan Kinerja : Studi Kualitatif pada AMIK Kartika Yani Yogyakarta*, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, pp 19 – 36
- [7] Rong, J.W., dan Min, S.Y. (2005). The Effects of Learning Style and Flow Experience on the Effectiveness of E-learning. *Proceedings of the Fifth IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies*.
- [8] Koutsojannis, C., Beligiannis G., Hatzilygeroudis, I., Papavlasopoulos C., dan Prentzas J. (2007). Using a hybrid AI approach for exercise difficulty level adaptation. *International Journal of Continuing Engineering Education and Life-Long Learning*. 17(4-5), 256-272.
- [9] Sindi, H.F. (2005). A Machine Learning Approach For Intelligent Tutoring Systems, *Wseas Transactions On Systems*, 4(7), 1053-1057.
- [10] Singh, N., dan Padha, D. (2012). Evaluating Effectiveness of e-learning Initiatives in Higher Education Institutions: J&K. *International Journal of Computer Science and Technology*. 3(1), 434-438.
- [11] Nawaz, A., dan Kundi, M.G. (2010). Predictor of e-learning development and use practices in higher education institutions (heis) of NWFP, Pakistan. *Journal of Science and Technology Education Research*. 1 (3), 44-45.
- [12] Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- [13] Surendro, K (2006), *Budaya Organisasi Sebagai Indikator Pengukuran Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan E-Government*, Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2006 (SNATI 2006), Yogyakarta, pp. B29-B3
- [14] Hevner, A. C., March, S., Park, J., dan Ram, S. (2004) : Design Science in Information Systems Research, *Management Information Systems Quarterly*, 28(1), 77-105.