



## KESEHATAN ORGANISASI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA METRO

*Satrio Budi Wibowo, Muhfahroyin, Mudaim, Suharno Zein & Eko Susanto*

Universitas Muhammadiyah Metro

[satrio.budi.wibowo@mail.ugm.ac.id](mailto:satrio.budi.wibowo@mail.ugm.ac.id)

### ABSTRAK

Banyak konsep teori dalam psikologi organisasi yang berasal dari metafora entitas manusia. Salah satunya adalah konsep mengenai kesehatan organisasi. Mengidentifikasi kondisi kesehatan organisasi akan membantu organisasi untuk menentukan langkah koreksi (mengobati) yang diperlukan ketika menemui adanya malfungsi dalam proses organisasi. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa organisasi yang sehat rata-rata memiliki keuntungan yang lebih besar dibandingkan organisasi yang tidak sehat. Pemetaan kondisi kesehatan organisasi telah dilakukan pada organisasi berjenis institusi pendidikan. Pemetaan kesehatan perguruan tinggi telah dilakukan di Singapura, Iran, Amerika Serikat dan negara lainnya. Beberapa penelitian menemukan bahwa kesehatan organisasi menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan mengetahui kesehatan organisasi perguruan tinggi swasta di Kota Metro. Penelitian akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti akan menggunakan satu perguruan tinggi swasta di Kota Metro sebagai sampel penelitian, Proses identifikasi kesehatan organisasi dalam penelitian ini akan menggunakan konsep teori Hoy dkk.

**Kata Kunci :** *Identifikasi, Kesehatan Organisasi, Perguruan Tinggi Swasta.*

### LATAR BELAKANG

Konsep kesehatan telah biasa diterapkan pada makhluk hidup, misalnya manusia. Konsep manusia sehat dan tidak sehat sudah difahami oleh banyak orang. Namun, konsep kesehatan yang dilekatkan pada entitas organisasi, masih belum banyak diketahui oleh banyak orang. Menggunakan perspektif psikologi, dalam konteks teori organisasi, maka organisasi akan dipandang sebagai organisme yang dinamis layaknya manusia (Morgan, 2006). Organisasi yang dinamis layaknya manusia, tentunya memiliki kondisi yang sehat maupun tidak sehat. Manusia yang tidak sehat akan diketahui dari simtom/gejala yang muncul. Misalnya, manusia yang mengalami sakit flu akan diketahui dari gejala suhu badan panas, bersin maupun nafsu makan berkurang. Begitu pula kesehatan sebuah organisasi, akan terlihat dari gejala yang ditampakkkan.

Kesehatan organisasi dapat dikenali dari kemampuan organisasi untuk dapat berfungsi secara efektif, mampu beradaptasi dengan tepat, serta tumbuh dan berkembang menghadapi tantangan yang semakin kompleks (Stanford, 2013). Oleh sebab itu, amat penting bagi sebuah organisasi untuk tahu kondisi kesehatannya. Layaknya manusia, fungsi mengetahui kondisi kesehatan adalah untuk dapat mengobati sedini mungkin penyakit yang dialami, agar tidak mengancam nyawa. Begitupula pada entitas organisasi. Mengidentifikasi kondisi kesehatan organisasi akan membantu organisasi untuk menentukan langkah koreksi (mengobati) yang diperlukan ketika menemui adanya malfungsi dalam proses organisasi, membandingkan kemajuan organisasi dari waktu ke waktu, dan membandingkan kondisi kesehatan dari berbagai organisasi (Xenidis & Theocharousv, 2014). Selain itu, beberapa penelitian menyebutkan bahwa organisasi yang sehat rata-rata memiliki keuntungan yang lebih besar dibandingkan organisasi yang tidak sehat (Aguirre dkk, 2005). Organisasi yang tidak sehat cenderung mengambil keputusan yang tidak jelas (Aguirre dkk, 2005). Melihat dampak positif dari kesehatan organisasi, maka identifikasi kesehatan organisasi amat dibutuhkan. Jika kondisi kesehatan manusia yang tidak teridentifikasi



dapat mengancam jiwa manusia, maka hal yang sama tentunya berlaku pada entitas organisasi .

Pemetaan kondisi kesehatan dapat dilakukan pada berbagai jenis organisasi. Pada organisasi berjenis institusi pendidikan, pemetaan kondisi kesehatan telah banyak dilakukan. Penelitian Ho (2000) melakukan pemetaan kesehatan perguruan tinggi di Singapura. Penelitian Ho (2000) menyimpulkan bahwa perguruan tinggi yang teridentifikasi sehat menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja perguruan tinggi. Smith (2002) melakukan penelitian pada institusi sekolah, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kesehatan organisasi merupakan kerangka berpikir yang dapat digunakan untuk menjelaskan iklim dalam organisasi sekolah. Penelitian Zahed-Babelan & Moenikia (2010) pada sekolah di Iran menemukan bahwa kesehatan organisasi berdampak positif terhadap kepercayaan guru.

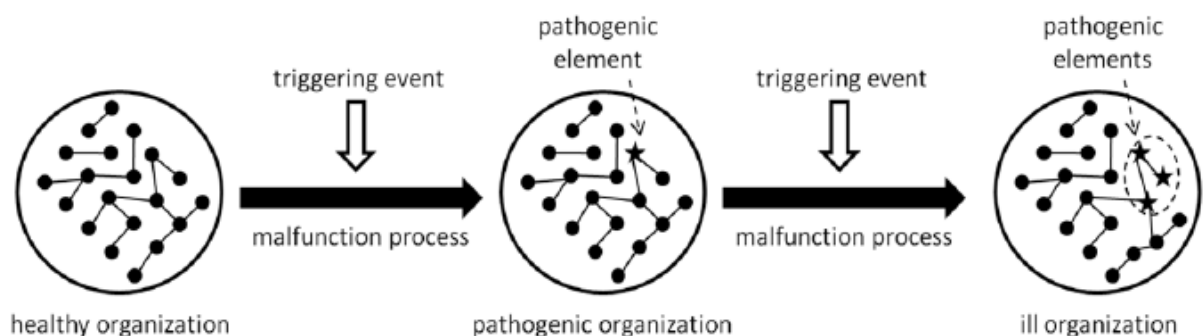
Penelitian ini bertujuan mengetahui kesehatan organisasi perguruan tinggi swasta di Kota Metro. Identifikasi kesehatan organisasi akan dilakukan dengan konsep teori Hoy dkk (1991). Fungsi indentifikasi kesehatan organisasi layaknya *medical check – up* bagi manusia. Hasil dari indentifikasi kesehatan organisasi akan sangat berguna bagi perkembangan organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Kesehatan Organisasi*

Teori mengenai kesehatan organisasi pertama kali diusulkan oleh Miles pada tahun 1969 (Korkmaz, 2006; Tsui & Cheng, 1999; Tsui dkk, 1994). Menurut Miles, organisasi yang sehat tidak hanya merupakan organisasi yang bertahan di lingkungannya tetapi juga suatu struktur yang secara konstan menggunakan kemampuannya untuk mengatasi kesulitan dan bertahan dalam jangka panjang (Korkmaz, 2006). Istilah kesehatan organisasi, pertama kali digunakan untuk mengekspresikan aspek berkelanjutan dari sebuah organisasi (Tsui & Cheng, 1999), dan sebagai kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungannya (Hoy & Tarter, 1997; Hoy & Miskel, 1991), serta menciptakan harmoni di antara anggotanya dan mencapai tujuannya (Stanford, 2013). Sebagaimana individu yang sehat, organisasi yang sehat memiliki kemampuan beradaptasi demi keberlangsungan hidupnya.

Xenidis & Theocharousv (2014) menjelaskan, proses bagaimana organisasi yang sehat menjadi organisasi yang tidak sehat. Penjelasan tersebut dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Perubahan kondisi kesehatan sebuah organisasi



Berdasarkan gambar 1, Xenidis & Theocharousv (2014) menjelaskan bahwa, organisasi yang sehat adalah organisasi yang keseluruhan proses di dalamnya memiliki performa yang efisien, sementara organisasi yang tidak sehat adalah organisasi dimana performa beberapa proses didalamnya mengalami mal fungsi dan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Organisasi yang sehat berubah menjadi tidak sehat ketika organisasi berhadapan dengan keadaan internal ataupun eksternal yang mengganggu jalannya organisasi. Keadaan internal dan eksternal tersebut dimetaforakan sebagai elemen patogenis. Elemen patogenis tersebut mempengaruhi beberapa proses dalam organisasi, sehingga organisasi yang sehat mengalami kondisi yang patogenis. Kondisi patoigenis ini mempengaruhi beberapa proses dalam organisasi sehingga beberapa proses tersebut mengalami mal fungsi dan tidak berjalannya sebagaimana mestinya. Kondisi tersebut dapat dianalogikan sebagaimana efek domino. Semakin banyak proses dalam organisasi yang terpengaruh lambat laun membuat organisasi menjadi tidak sehat. Sehingga penting untuk mendeteksi mal fungsi yang terjadi pada beberapa proses dalam organisasi, sebagai upaya agar elemen dalam organisasi yang lain tidak mengalami mal fungsi.

Organisasi perguruan tinggi membutuhkan dukungan dari lingkungan internal dan eksternal untuk menjaga organisasi tetap sehat (Hoy & Tarter, 1997). Terdapat beberapa 4 indikator yang dapat dijadikan acuan untuk melihat kondisi kesehatan organisasi ; 1) *Positive Leadership*, 2) *Organizational Virtue*, 3) *Positive Relationship*, dan 4) *Resource Support*. *Positive Leadership* didefinisikan sebagai kemauan pimpinan unit kerja/ organisasi untuk terbuka terhadap pandangan dan masukan pihak lain serta bersikap terbuka dan adil untuk meningkatkan kinerja lembaga. Faktor ini menggambarkan bagaimana pimpinan perguruan tinggi membawa misi bersama kedalam hubungan staf dan bawahan, yang mana hal itu juga merupakan bentuk kepemimpinan yang modern, ideal dan praktis (Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2016).

*Organizational Virtue* didefinisikan sebagai kemampuan unit kerja / organisasi untuk menghadapi tekanan dan tetap mengedepankan nilai organisasi. Tekanan dapat berasal dari pihak luar dan juga dari sikap negatif pihak internal. Nilai organisasi ini haruslah dijalankan secara selaras baik oleh pucuk pimpinan, akademisi di perguruan tinggi sampai dengan setiap karyawan yang terlibat supaya bisa menjamin pencapaian kualitas kegiatan perguruan tinggi yang optimal (Kleijnen, Dolmans, Muijtjens, Willems, & Van Hout, 2009). *Positive Relationship* didefinisikan sebagai identifikasi yang kuat dan upaya yang besar dari dosen dan karyawan dalam melaksanakan secara bersama-sama fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan unit kerja / organisasi. Faktor ini juga menjadi penguat dari iklim organisasi, dimana setiap elemen dalam organisasi bukan hanya mengedepankan pada pencapaian personal namun juga bagaimana mereka menyelaraskan hubungan dalam organisasi maupun kelompok (Vasyakin, Ivleva, Pozharskaya, & Shcherbakova, 2016). Partnership dalam pendidikan tinggi mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kesuksesan akademik (Sargeant, 2016). *Resource Support* didefinisikan sebagai kemampuan unit kerja / organisasi untuk memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa, dosen, dan karyawan. Dukungan sumberdaya dari internal organisasi bisa berupa dukungan institusi, pembiayaan maupun dukungan dana yang memudahkan mendukung organisasi mencapai tujuan (Ho & Peng, 2016). Dukungan sumberdaya dari organisasi juga dapat berupa skema layanan kepada mahasiswa dan dosen untuk dapat mengembangkan potensinya dengan mengikuti aktivitas akademik (Ciobanu, 2013).



## METODE

### *Desain Penelitian*

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan dua tahapan, yaitu (1) pembuatan instrument penelitian kesehatan organisasi dan (2) Identifikasi kesehatan organisasi.

### **Subyek dan Lokasi Penelitian**

Menghemat dana dan waktu penelitian, maka penelitian hanya akan dilakukan di salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Metro. Penentuan unit organisasi yang akan dijadikan sampel akan dilakukan dengan menggunakan strategi random sampel. Sampel penelitian ditetapkan menggunakan metode *Stratified Random Sampling*. Peneliti melakukan random terhadap 280 karyawan dan dosen di kampus X, didapatkan sampel sebanyak 39 orang (13,9%).

### **Instrumen Penelitian**

Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan metode penskalaan. Instrument pengumpul data akan menggunakan skala kesehatan organisasi yang disusun berdasarkan teori Hoy dkk (1991). Aspek kesehatan organisasi terdiri dari ; 1) *Positive Leadership*, 2) *Organizational Virtue*, 3) *Positive Relationship*, dan 4) *Resource Support*.

### **Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan pengolahan dan analisis data secara deskriptif dan pengujian instrument pengukuran organisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi kesehatan organisasi. Analisis inferensial digunakan untuk membandingkan antar faktor dan melihat matrik korelasi antar faktor. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 22.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama peneliti melakukan uji analisis deskriptif dari data yang di dapat. Subyek penelitian yang didapat sebanyak 39 orang, dengan 11 orang karyawan dan 28 dosen. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

*Tabel 1. Hasil Deskripsi Statistik*

Variabel	N	Rerata	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
OV	39	3.5231	.50807	.08136	2.60	4.60
RS	39	3.7538	.59729	.09564	2.80	5.00
PL	39	3.9149	.60623	.09707	2.83	5.00
PR	39	3.2628	.69289	.11095	1.50	4.50

Berdasarkan hasil analisis didapatkan skor rerata diatas 3. Skor penilaian terendah adalah 1, sedang nilai tertinggi adalah 5. Berdasarkan kriteria penilaian skala yang disusun sebelumnya, penialain terbagi menjadi 5 kategori, skor 1 memiliki kriteria sangat rendah, skor 2 memiliki kriteria rendah, skor 3 memiliki kriteria sedang, skor 4 memiliki kriteria tinggi dan skor 5 memiliki kriteria sangat tinggi. *Positif leadership*, *Organizational Virtue*, *Positive Relationship*, dan *Resource Support* memiliki nilai rerata di atas 3. Nilai rerata di atas 3 menandakan nilai yang cukup baik, dikarenakan skor melewati kriteria sedang/cukup.

Analisis juga dilakukan untuk melihat faktor yang paling tinggi dinilai oleh responden. Hal ini dilakukan untuk melihat lebih lanjut, manakah faktor kesehatan organisasi pada kampus X yang paling baik. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 2.

*Tabel 2. Hasil Uji Komparasi antar Faktor*



(I) Group	(J) Group	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
OV	RS	-.23077	.13693	.094	-.5013	.0398
	PL	-.39179	.13693	.005	-.6623	-.1213
	PR	.26026	.13693	.059	-.0103	.5308
RS	OV	.23077	.13693	.094	-.0398	.5013
	PL	-.16103	.13693	.241	-.4316	.1095
	PR	.49103	.13693	.000	.2205	.7616
PL	OV	.39179	.13693	.005	.1213	.6623
	RS	.16103	.13693	.241	-.1095	.4316
	PR	.65205	.13693	.000	.3815	.9226
PR	OV	-.26026	.13693	.059	-.5308	.0103
	RS	-.49103	.13693	.000	-.7616	-.2205
	PL	-.65205	.13693	.000	-.9226	-.3815

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan perbedaan signifikan antar faktor sebagai berikut ;

1. Terdapat perbedaan signifikan antara faktor *positif leadership* dengan *organizational virtue* ( $p < 0,01$ ), dimana faktor *positif leadership* dinilai lebih tinggi oleh responden dibandingkan faktor *organizational virtue*.
2. Terdapat perbedaan signifikan antara faktor *positif leadership* dengan *positive relationship* ( $p < 0,01$ ), dimana faktor *positif leadership* dinilai lebih tinggi oleh responden dibandingkan faktor *positive relationship*.
3. Terdapat perbedaan signifikan antara faktor *resource support* dengan *positive relationship* ( $p < 0,01$ ), dimana faktor *resource support* dinilai lebih tinggi oleh responden dibandingkan faktor *positive relationship*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *positif leadership* menjadi faktor yang paling tinggi yang dinilai tinggi oleh responden. *positive leadership* didefinisikan sebagai kemauan pimpinan unit kerja / organisasi untuk terbuka terhadap pandangan dan masukan pihak lain serta bersikap terbuka dan adil untuk meningkatkan kinerja lembaga. Faktor ini menggambarkan bagaimana pimpinan perguruan tinggi membawa misi bersama kedalam hubungan staf dan bawahan, yang mana hal itu juga merupakan bentuk kepemimpinan yang modern, ideal dan praktis (Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di kampus X telah cukup baik. Pimpinan kampus X terbuka terhadap pandangan dan masukan pihak lain serta bersikap terbuka dan adil dalam upaya meningkatkan kinerja lembaga. Pimpinan kampus X juga membawa misi bersama kedalam hubungan staf dan bawahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kampus X dinilai positif oleh karyawan dan dosen.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *positive relationship* menjadi faktor tertinggi kedua yang dinilai oleh responden. *Positive Relationship* didefinisikan sebagai identifikasi yang kuat dan upaya yang besar dari dosen dan karyawan dalam melaksanakan secara bersama-sama fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan unit kerja / organisasi. Faktor ini juga menjadi penguat dari iklim organisasi, dimana setiap elemen dalam organisasi bukan hanya mengedepankan pada pencapaian personal namun juga bagaimana mereka menyelaraskan hubungan dalam organisasi maupun kelompok. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan dosen di kampus X cukup baik.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *resource support* menjadi faktor yang paling rendah dinilai oleh responden. *Resource Support* didefinisikan sebagai kemampuan unit kerja / organisasi untuk memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa, dosen, dan karyawan. Dukungan sumberdaya dari internal organisasi bisa berupa dukungan institusi, pembiayaan maupun dukungan dana yang memudahkan





mendukung organisasi mencapai tujuan (Ho & Peng, 2016). Dukungan sumberdaya dari organisasi juga dapat berupa skema layanan kepada mahasiswa dan dosen untuk dapat mengembangkan potensinya dengan mengikuti aktivitas akademik (Ciobanu, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa kampus X dinilai belum memberikan fasilitas yang maksimal bagi karyawan dan dosen.

Peneliti juga melakukan analisis korelasi antar faktor. Uji korelasi dilakukan untuk melihat hubungan antar faktor. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Matrix Korelasi antar Faktor

		OV	RS	PL	PR
OV	Pearson Correlation	1	.664**	.751**	.302
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.062
	N	39	39	39	39
RS	Pearson Correlation	.664**	1	.711**	.288
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.076
	N	39	39	39	39
PL	Pearson Correlation	.751**	.711**	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.044
	N	39	39	39	39
PR	Pearson Correlation	.302	.288	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.062	.076	.044	
	N	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis didapatkan korelasi signifikan antar faktor sebagai berikut ;

1. Terdapat korelasi positif signifikan antara faktor *positif leadership* dengan *organizational virtue* ( $r = 0,751$ ,  $p < 0,01$ ).
2. Terdapat korelasi positif signifikan antara faktor *positif leadership* dengan *resource support* ( $r = 0,711$ ,  $p < 0,01$ ).
3. Terdapat korelasi positif signifikan antara faktor *positif leadership* dengan *positive relationship* ( $r = 0,325$ ,  $p < 0,05$ ).
4. Terdapat korelasi positif signifikan antara faktor *organizational virtue* dengan *resource support* ( $r = 0,664$ ,  $p < 0,01$ ).

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara faktor *positif leadership* dengan faktor *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *positif leadership* akan diiringi dengan nilai *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship* yang juga semakin tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kampus X orang-orang yang menilai baik terhadap faktor *positif leadership* cenderung akan menilai baik faktor *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship*. Kesehatan organisasi di kampus X tercipta dengan baik jika pemimpin memberikan kepemimpinan yang positif. Karena kepemimpinan yang positif akan berdampak signifikan terhadap faktor *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship*.

Hasil analisis juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara faktor *organizational virtue* dengan *resource support*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *organizational virtue* akan diiringi dengan nilai *resource support* yang juga semakin tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kampus X kemampuan kampus untuk menghadapi tekanan dan tetap mengedepankan nilai organisasi akan berdampak positif pada kemampuan kampus untuk memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa, dosen, dan karyawan. Dosen dan karyawan



akan memberikan penilaian positif pada kemampuan kampus memberikan fasilitas, jika karyawan dan dosen melihat bahwa kampus mampu menghadapi tekanan dan tetap mengedepankan nilai organisasi. Artinya, dosen dan karyawan dapat lebih memaklumi kemampuan kampus dalam memberikan fasilitas, jika telah terlihat kampus mampu untuk tetap mengutamakan nilai dari organisasi.

## **KESIMPULAN**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kampus X, nilai *positif leadership*, *organizational virtue*, *positive relationship*, dan *resource support* memiliki nilai rerata di atas 3. Nilai rerata di atas 3 menandakan nilai yang cukup baik, dikarenakan skor melewati kriteria sedang/cukup. *Positif leadership* pada kampus X dinilai lebih baik dibandingkan faktor lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan di kampus X telah cukup baik. Pimpinan kampus X terbuka terhadap pandangan dan masukan pihak lain serta bersikap terbuka dan adil dalam upaya meningkatkan kinerja lembaga. Pimpinan kampus X juga membawa misi bersama kedalam hubungan staf dan bawahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kampus X dinilai positif oleh karyawan dan dosen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *resource support* menjadi faktor yang paling rendah dinilai oleh responden. Kampus X dinilai belum memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa, dosen, dan karyawan. Kampus X dinilai belum cukup memberikan dukungan layanan kepada mahasiswa dan dosen untuk dapat mengembangkan potensinya. Hasil ini menunjukkan bahwa kampus X dinilai belum cukup baik dalam memberikan fasilitas yang maksimal bagi karyawan dan dosen. Dukungan fasilitas pada kampus X perlu diperbaiki agar organisasi di kampus X menjadi semakin sehat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara faktor *positif leadership* dengan faktor *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *positif leadership* akan diiringi dengan nilai *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship* yang juga semakin tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kampus X orang-orang yang menilai baik terhadap faktor *positif leadership* cenderung akan menilai baik faktor *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship*. Kesehatan organisasi di kampus X tercipta dengan baik jika pemimpin memberikan kepemimpinan yang positif. Karena kepemimpinan yang positif akan berdampak signifikan terhadap faktor *organizational virtue*, *resource support*, dan *positive relationship*.

Hasil analisis juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara faktor *organizational virtue* dengan *resource support*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *organizational virtue* akan diiringi dengan nilai *resource support* yang juga semakin tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kampus X kemampuan kampus untuk menghadapi tekanan dan tetap mengedepankan nilai organisasi akan berdampak positif pada kemampuan kampus untuk memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa, dosen, dan karyawan. Dosen dan karyawan akan memberikan penilaian positif pada kemampuan kampus memberikan fasilitas, jika karyawan dan dosen melihat bahwa kampus mampu menghadapi tekanan dan tetap mengedepankan nilai organisasi. Artinya, dosen dan karyawan dapat lebih memaklumi kemampuan kampus dalam memberikan fasilitas, jika telah terlihat kampus mampu untuk tetap mengutamakan nilai dari organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aguirre, D., Howell, Jr., Lloyd, W., Kteller, D., & Neilson, G. L. (2005). A Global Checkup: Diagnosing the Health of Today's Organizations. Retrieved June 13, 2020, from <https://www.strategy-business.com/article/rr00026?gko=213b1>
- Ciobanu, A. (2013). The Role of Student Services in the Improving of Student Experience in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92(Lumen), 169–173. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.654>
- Ho, S. S. H., & Peng, M. Y. P. (2016). Managing resources and relations in higher education institutions: A framework for understanding performance improvement. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 16(1), 279–300. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.1.0185>
- Hoy, K. tarter, cj., Kottcamp, R. B., (2000). Open School an healty school, measuring organizational climate, sage publications, Retrieved July, 12 2009 from: [http://www.waynekhoy.com/org\\_trust.html](http://www.waynekhoy.com/org_trust.html)
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G., (2005). Educational administration: Theory, Research and practice (7th edition). New York: McGraw-Hill.
- Kleijnen, J., Dolmans, D., Muijtjens, A., Willems, J., & Van Hout, H. (2009). Organisational Values in Higher Education: Perceptions and Preferences of Staff. *Quality in Higher Education*, 15(3), 233–249. <https://doi.org/10.1080/13538320903343123>
- Korkamz, M., (2006). The effect of Leadership style on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 3, 22-54.
- Morgan, G. (2006), Images of Organization. (Updated edition) Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 1-520
- Sahlin, K., & Eriksson-Zetterquist, U. (2016). Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2–3), 33640. <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.33640>
- Sargeant, A. (2016). Partnerships for Success : Working Together in Higher Education for Student Success. *Collaborate: Libraries in Learning Innovation*, 1, 1–5.
- Smith, Page, A. (2002). The organizational health of high schools and student proficiency in mathematics. *The International Journal of Educational Management*, 16 (2/3), 98-104.
- Stanford, N. (2013). *Organizational health : an integrated approach to building optimum performance*. Kogan Page.
- Tsui, K. T. & Cheng, Y. C., (1999). Schol organizational health and teacher commitment: A Contingency study with multi-level analysis, *Educational Research and Education*, 3, 249-268.
- Tsui, K. T. , Leung, T. W., Chung, Y. S., Mok, H. T. & Ho, W. S., (1994). The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. *Journal of Primary Education*, 2, 27- 36.
- Vasyakin, B. S., Ivleva, M. I., Pozharskaya, Y. L., & Shcherbakova, O. I. (2016). A study of the organizational culture at a higher education institution (case study: Plekhanov Russian university of economics (PRUE)). *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 11515–11528.
- Xenidis, Y., & Theocharous, K. (2014). Organizational health: Definition and assessment. *Procedia Engineering*, 85, 562–570.





ISSN 2541-2922 (Online)  
ISSN 2527-8436 (Print)

<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.584>

Zahed-Babelan, A., & Moenikia, M. (2010). A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1532–1536.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.230>