

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi (Studi Kasus pada Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Bhayangkara Surabaya)

Mochamad Zidny Fithon¹, Tri Siwi Agustina²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Indonesia

E-mail : mochamad.zidny.fithon-2023@feb.unair.ac.id¹, siwi@feb.unair.ac.id²

Kata Kunci

Budaya, Organisasi,
Kinerja, Anggota

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjabarkan serta membuktikan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki peran penting bagi kelangsungan kegiatan organisasi himpunan mahasiswa atau kinerja anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi di lingkungan himpunan mahasiswa tersebut sangat baik. Kemudian ditambahkan dengan kinerja anggota di himpunan mahasiswa juga sangat baik. Salah satu faktor pendukungnya yaitu budaya organisasi yang mendukung dan memanusiakan anggotanya. Para pemimpin organisasi sudah seharusnya peduli dengan budaya organisasi karena akan berdampak langsung pada kinerja anggotanya, seperti kualitas dan kuantitas meningkat, antusiasme tinggi, berkontribusi dan merasa penuh bertanggung jawab. Walaupun demikian, pimpinan organisasi tetap harus mengevaluasi kinerja anggotanya secara berkala. Dengan adanya penilaian kinerja, organisasi memiliki informasi untuk menjadikan kinerja SDM menjadi lebih baik lagi.

Keywords

Culture, Organization,
Performance, Members

Abstract

The purpose of this study is to describe and prove the role of organizational culture in improving member performance in the organization. This research uses qualitative methods with in-depth interview techniques. The results showed that organizational culture proved to have an important role for the continuity of student association organizational activities or the performance of members of the organization. The organizational culture in the student association environment is very good. Then added with the performance of the members in the student association is also very good. One of the supporting factors is an organizational culture that supports and humanizes its members. Organizational leaders should care about organizational culture because it will have a direct impact on the performance of its members, such as increased quality and quantity, high enthusiasm, contributing and feeling fully responsible. However, organizational leaders

must still evaluate the performance of their members in a timely manner.

**Correspondence Author: Mochamad Zidny Fithon
Email: mochamad.zidny.fithon-2023@feb.unair.ac.id*



PENDAHULUAN

Pada umumnya, sebuah organisasi didirikan bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, lembaga harus memiliki perencanaan yang dibuat secara matang dan terarah di berbagai komponen yang menyangkut kegiatannya.

Salah satu komponen di dalam organisasi yang tak kalah penting untuk dikembangkan yaitu sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM dengan manajemen yang tepat akan menjadikan lembaga menjadi berkualitas dan dapat dipercaya oleh masyarakat sipil. Tentunya faktor yang paling penting dari SDM yang berkualitas yaitu faktor kinerja anggotanya. Untuk memastikan keberlangsungan organisasi, manajemen sumber daya manusia yang baik sangatlah penting (Hwang et al., 2018; Rohim & Budhiasa, 2019). Keberadaan SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan sangat penting untuk dibudidayakan. Hal tersebut terjadi karena keberlangsungan organisasi tergantung pada penyebaran dan penggunaan pengetahuan yang dimiliki oleh SDM organisasi (Hwang et al., 2018; Hon et al., 2022). Begitu pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi yang mana sebagai aset organisasi tersebut. Di zaman pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang pesat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berperan sesuai dengan fungsinya akan mampu membawa organisasi ke tujuan yang di harapkan. Karena maju atau tidaknya sebuah organisasi tergantung dari kemampuan SDM yang ada.

Di setiap organisasi pasti ada hal-hal yang menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang. Kebiasaan itulah yang dinamakan budaya organisasi. Menurut Short and Greer, Uteach, Astuti, (2015), budaya organisasi adalah keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan dalam organisasi yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan karyawan dalam perusahaan atau organisasi dan dapat pula disebut dengan pemindahan norma, nilai, dan tradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga budaya organisasi dapat mengalami perubahan baik secara sengaja maupun tanpa disengaja. Menurut pendapat Robbins & Judge (2015), budaya organisasi merupakan sistem berbagai nilai yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Tingkat kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu adanya penilaian kinerja. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan, (2007:105) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Dengan adanya penilaian kinerja, lembaga memiliki informasi untuk dijadikan evaluasi kinerja SDM menjadi lebih baik. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2011:14). Kinerja anggota juga salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Anggota dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga tingkat produktifitasnya maksimal. Untuk itu kinerja anggota perlu diberikan perhatian yang lebih dari pemimpin pimpinan, karena jika terdapat penurunan kinerja anggota dapat memengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Peneliti akan melakukan penelitian kecil di salah satu organisasi mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya dengan jumlah anggota kurang lebih 15 orang. Peneliti mengambil penelitian di sini dikarenakan peran budaya organisasi memiliki arti penting bagi kinerja anggota.

Tujuan penelitian yaitu untuk menjelaskan serta membuktikan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara mendalam. Peneliti akan mewawancarai beberapa anggota organisasi tersebut, termasuk salah satunya yaitu ketua himpunan mahasiswa.

Menurut Robbins & Judge, Wuryantina (2015), budaya organisasi merupakan sistem berbagai nilai yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan dalam organisasi yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan karyawan dalam perusahaan atau organisasi dan dapat pula disebut dengan pemindahan norma, nilai, dan tradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga budaya organisasi dapat mengalami perubahan baik secara sengaja maupun tanpa disengaja (Short dan Greer; Uteach, Astuti, 2015). Arianty (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan suatu persepsi atau kebiasaan yang telah dibentuk oleh organisasi yang dianut oleh semua anggota organisasi sesuai kesepakatan bersama

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan secara kualitatif dikarenakan jumlah anggota organisasi yang cukup sedikit dan dapat dijelaskan secara mendalam dari topik pembahasan dalam penelitian ini.

Penelitian kualitatif dari sisi definisi lainnya dikemukakan bahwa hal tersebut merupakan penelitian yang menggunakan wawancara terbuka untuk menelaah sikap, pandangan, persepsi, dan perilaku baik individu maupun sekelompok orang. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa anggota organisasi tersebut, salah satunya adalah ketua himpunan mahasiswa. Dari definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa hanya dengan mempersoalkan satu metode atau rumusan masalah untuk mendapatkan hasil yaitu dengan cara wawancara terbuka dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian melalui wawancara mendalam, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting bagi kelangsungan kegiatan organisasi himpunan mahasiswa atau kinerja anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi di lingkungan himpunan mahasiswa tersebut sangat baik. Keanggotaan himpunan mahasiswa memiliki inovatif dengan menyempurnakan program kerja dari periode sebelumnya serta menciptakan program kerja baru dan berani mengambil resiko dengan bertanggung jawab dalam setiap agenda himpunan. Kemudian, keanggotaan himpunan mahasiswa selalu memperhatikan hal hal kecil dalam setiap perencanaan agenda serta menjalankan sesuai yang tepat dan analisis dalam menjalankan agenda serta pembiayaan anggaran. Setiap menyelesaikan agenda himpunan selalu menyelenggarakan evaluasi guna untuk agenda berikutnya bisa lebih sempurna. Dalam setiap keputusan bergantung dari musyawarah yang memang cocok dan sesuai dari agenda yang akan dijalankan. Dalam organisasi tersebut, mereka saling mengedepankan kerjasama untuk menuai hasil agenda yang sempurna. Para anggota dari himpunan mahasiswa selalu aktif dalam agenda serta selalu berdiskusi dengan pihak prodi terkait perkembangan akademik prodi tersebut. Selain kerjasama tim, dalam himpunan juga mengedepankan stabilitas kerja selain dengan mengadakan agenda, juga diselingi dengan adanya *having fun* bersama anggota. Apabila ditinjau, budaya organisasi di himpunan mahasiswa sangat mendukung dan memanusiakan anggota dalam menjalankan agenda atau kegiatan di organisasi tersebut. Budaya organisasi di himpunan tersebut belum tentu juga dimiliki oleh himpunan lain.

Kemudian dari hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kinerja anggota di himpunan mahasiswa sangat baik. Salah satu faktor pendukungnya yaitu budaya organisasi yang mendukung dan memanusiakan anggotanya. Hal ini terbukti karena para anggota sangat antusias selama menjabat di organisasi. Implementasi dari hal tersebut yaitu setiap anggota disiplin dalam kehadiran rapat yang akan dilaksanakan, terlebih datang satu jam sebelum rapat sehingga rapat berlangsung tepat waktu. Semua anggota pada himpunan sangat berkontribusi dalam perencanaan

agenda, pelaksanaan agenda serta evaluasi agenda, sehingga dalam agenda selanjutnya mampu memberikan inovasi serta lebih sempurna. Kemudian, semua anggota himpunan sangat bertanggung jawab hal itu terbukti dengan mereka mematenkan mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta sudah mengantisipasi terhadap konsekuensi dan hal hal yang mungkin akan terjadi. Setiap agenda pasti mempunyai target yang harus dicapai berdasarkan dengan hasil program kerja, terutama agenda pengkaderan, dalam hal ini harus ada target yang dicapai dalam merekrut anggota baru dengan cara lebih menarik dalam mempromosikan himpunan mahasiswa. Dari sini peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja anggota himpunan mahasiswa sangat baik yang didukung oleh peran budaya organisasi yang baik juga. Hal ini tentunya juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2021) dengan judul “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa, (1) budaya organisasi adalah kebiasaan yang muncul akibat dibentuk dan diterapkannya nilai, norma, dan kebijakan oleh pemimpin dalam organisasi. (2) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi. (3) peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: karyawan perlu memperhatikan inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi pada tim, agresivitas, serta stabilitas kerja agar terbentuk kinerja yang baik

KESIMPULAN

Budaya organisasi dan kinerja anggota adalah dua aspek penting dalam organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang terdiri dari norma, kebijakan, nilai, dan kebijakan yang ditujukan untuk seluruh aspek sumber daya manusia agar mereka mampu mempertahankan kinerjanya dan mampu membawa tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik yaitu budaya yang mendukung kemajuan dan memanusiakan semua anggota yang ada didalam organisasi. Beberapa aspek yang perlu ditekankan dari budaya organisasi yang baik salah satunya yaitu inovasi. Inovasi yang baik tidak akan membuat anggota organisasi bosan dengan kegiatannya, seperti mengadakan *having fun* di sela-sela kegiatannya, dan lain sebagainya. Aspek lainnya yaitu orientasi pada anggota atau tim, dimana kerjasama dan proses lebih diutamakan daripada hasil akhirnya. Perhatian pada hal-hal detail juga menjadi penting karena apabila budaya organisasi yang tidak peduli dengan hal tersebut, maka sikap apatis dari anggota akan lahir. Kemudian budaya yang baik yaitu budaya yang dapat menjaga stabilitas kerja sehingga anggota merasa nyaman dalam mewujudkan agendanya di organisasi. Para pemimpin organisasi sudah seharusnya peduli dengan budaya organisasi karena akan berdampak langsung pada kinerja anggotanya, seperti kualitas dan kuantitas meningkat, antusiasme tinggi, berkontribusi dan merasa penuh bertanggung jawab. Walaupun demikian, pimpinan organisasi tetap harus mengevaluasi kinerja anggotanya secara berkala. Dengan adanya penilaian kinerja, organisasi memiliki informasi untuk menjadikan kinerja SDM menjadi lebih baik lagi.

REFERENSI

- Abawa, A., & Obse, H. (2024) *Organizational culture and organizational performance: does job satisfaction mediate the relationship?*, Cogent Business & Management, 11:1, 2324127, DOI: 10.1080/23311975.2024.2324127
- Abduraimi, P.B., Mustafi, M., & Islami, X. (2022) *The Role Of Organizational Culture On Employee Engagement*. Vilnius Tech, Bussiness: Theory and Practice, 24(1), 109-122.
- Almarashdah, M.A. (2023) *The role of organizational culture on the relationship between employee training and job performance in Jordan*. Uncertain SCM 12, 505-512
- Dameria, L. & Ekawati, S. (2022) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mmu Jakarta*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 04(02), 417-426.
- Einhorn, S., Fietz, B. & Guenter, T.W., (2022) *The Relationship of Organizational Culture with Management Control Systems and Environmental Management Control Systems*. Review of Managerial Science

- Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). *Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan*. Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 02(02), 136-143.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Jufrizen & Rahmadhani, K.N (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara. 3(1). 66-79.
- Kharisma, G.B. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Mansyur, A. & Suhana. (2023). *Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Individu pada Praktik Berbagi Pengetahuan*. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 13(1), 14-27
- Ridwan. (2021) *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 1(4), 14-24
- Paramita, A.D., & Kartika, L. (2020) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y*. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen. 10(2)
- Pelaez-Leon, J.D., Salas-Arbalez, L., & Garcia-Solarte, M (2022) *Organizational Culture and Performance-Based Compensation in Family Firms: Does Family Involvement in Management Matter?* Fecap, 25(1), 33-51
- Pranogy, A.B., dkk (2023) *Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Atas Produktivitas Pegawai Perusahaan Galangan KapaL*. Jurnal Pro Bisnis Vol. 16 No. 1
- Prasetyo, A. (2022) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model*. Journal of Applied Bussiness and Economic (JABE). 8(4). 376-397.
- Pribadi, U. (2022) *Impact of Organizational Structure and Culture on E-Government Implementation: A Survey of Local Government Employees in Yogyakarta Special Region, Indonesia*. Innovar. <https://orcid.org/0000-0001-7880-1834>
- Rijanto A., & Mukaram. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 04(02), 35-47.
- Santika, R., dkk (2022) *The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture on Employee Performance at PT Muda Kaya Mendunia (MKM)*. Quality, 24(196)
- Simatupang, M. (2020) *Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenshp Behavior Pada Karyawan Koperasi*. Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 5(1)
- Suryatni, M. dkk (2023) *Evaluation of Implementation of Organizational Culture, Leadership, and Employment Management*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 12(5)



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).