

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI

Dwi Prasetyo¹, Atikah Sulistyani², Lailatul Jannah³

^{1,2,3}Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an, Indonesia

Korespondensi. author: dwiprasetyo.sbm@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to diagnose the role of culture that is comprehensive with the organizational effectiveness of the HMPS MBS Institut Daarul Qur'an. This study used a descriptive method by examining various documents as well as conducting observations and interviews with informants to obtain information about the organizational goals of the Student Association of the Business Management Study Program at the Daarul Qur'an Institute Jakarta focusing on promotion and organizational structure. By understanding and implementing the right organizational culture, it is hoped that HMPS MBS can become an effective vehicle for developing students' potential in the field of sharia business management and carrying out their activities with sustainable success. By measuring organizational effectiveness using factors: goal achievement, conditions, integration.

Keywords: *Organizational Culture, Effectiveness, Human Resources*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendiagnosis peran budaya yang komprehensif dengan efektivitas organisasi HMPS MBS Institut Daarul Qur'an. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menelaah berbagai dokumen serta melakukan observasi dan wawancara dengan informan untuk memperoleh informasi tentang proses pencapaian tujuan organisasi Himpuan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Daarul Qur'an Jakarta mengarah kepada pencapaian dan struktur organisasi. Dengan memahami dan menerapkan budaya organisasi yang tepat, diharapkan HMPS MBS dapat menjadi wadah yang efektif dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam bidang manajemen bisnis syariah serta menjalankan aktivitasnya dengan kesuksesan yang berkelanjutan. Dengan pengukuran efektivitas organisasi menggunakan faktor: pencapaian tujuan, adaptasi, integrasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks Himpuan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS). Budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai-nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi dan membentuk cara kerja yang khas di dalamnya. Dalam konteks HMPS MBS, budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan prinsip-prinsip bisnis syariah dapat berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan yang diinginkan.

HMPS MBS sebagai himpunan mahasiswa yang fokus pada bidang manajemen bisnis syariah memiliki misi untuk mengembangkan potensi dan keilmuan mahasiswa dalam menerapkan prinsip-prinsip bisnis yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Efektivitas organisasi menjadi tujuan utama HMPS MBS dalam mencapai misi tersebut. Untuk mencapai efektivitas yang diinginkan, penting bagi HMPS MBS untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai dan prinsip-prinsip bisnis syariah.

Budaya organisasi dalam HMPS MBS dapat mencakup berbagai aspek, seperti kejujuran, keadilan, transparansi, kebersamaan, saling menghormati, kedisiplinan, dan semangat berprestasi. Kejujuran menjadi pondasi penting dalam budaya organisasi HMPS MBS, di mana setiap anggota diharapkan untuk menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap tindakan dan komunikasi yang dilakukan. Keadilan dan transparansi juga menjadi nilai yang penting, di mana keputusan dan proses pengambilan keputusan yang adil dan transparan menjadi landasan dalam menjalankan kegiatan organisasi. Dalam mencapai efektivitas organisasi, penting bagi anggota untuk bersikap inklusif, saling mendukung, dan menjaga hubungan yang baik satu sama lain. Kedisiplinan juga menjadi nilai yang penting dalam budaya organisasi HMPS MBS, di mana setiap anggota diharapkan untuk menaati aturan dan prosedur yang berlaku, serta melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

Dalam menjalankan organisasi, HMPS MBS melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuannya, namun, HMPS MBS masih menghadapi masalah terkait individu dan sistem internalnya, yang menghambat pencapaian efektivitas organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Banyak anggota dan pengurus merasa bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya diwujudkan. Meskipun prinsip-prinsip budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Islam telah dijelaskan, secara umum para kader HMPS MBS belum melaksanakan berbagai program untuk meningkatkan kualitas pengurus seperti yang telah direncanakan. Selain itu, budaya organisasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip organisasi belum memberikan kontribusi yang memadai dalam meningkatkan kualitas organisasi dan perkaderan. Kelemahan implementasi budaya organisasi tersebut juga tercermin dalam penurunan signifikan jumlah kader yang mengalami fluktuasi.



Gambar 1. Jumlah Anggota Baru HMPS MBS Setiap Tahun

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa jumlah anggota baru HMPS MBS mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun 2021 dengan 5 anggota, mengalami peningkatan menjadi 12 pada tahun 2022, namun kemudian mengalami penurunan menjadi 10 pada tahun 2023. Selain itu, implementasi budaya sikap yang diperlukan oleh HMPS MBS untuk mendorong independensi tampaknya belum tercapai sepenuhnya. Hal ini terbukti dengan adanya pengurus yang belum mampu mengaktualisasikan sikap Independensi Etis dan Independensi Organisatoris. Menurut Sutrisno (dalam Baroroh: 2016), ketika budaya dikelola dengan baik sebagai alat manajemen, ia dapat memiliki dampak yang signifikan dan menjadi pendorong bagi anggota untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif. Nilai-nilai ini mungkin tidak terlihat secara langsung, tetapi mereka memiliki kekuatan untuk mendorong perilaku yang efektif dalam organisasi.

Miller (dalam Mulyadi, 2015:95) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi mencakup nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara organisasi dikelola dan diorganisasikan. Nilai-nilai tersebut menjadi keyakinan yang kuat dan kadang-kadang tidak terungkap. Oleh karena itu, nilai-nilai dan semangat ini menjadi dasar bagi sifat organisasi dalam menghadapi tantangan. Selanjutnya, menurut Daniel Denison (1990) (dalam Mulyadi, 2015:95), budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki oleh organisasi yang dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas informasi dan koordinasi perilaku. Namun, implementasi budaya organisasi dalam HMPS MBS belum mencapai harapan anggota pengurus. Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh penulis, banyak pengurus yang merasa bahwa budaya organisasi belum berjalan dengan baik. Dimensi budaya organisasi digunakan sebagai tolok ukur dalam mempelajari bagaimana budaya organisasi diterapkan dalam Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Syariah.

Dalam artikel ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas terhadap organisasi HMPS MBS. Dengan memahami dan menerapkan budaya organisasi yang tepat, diharapkan HMPS MBS dapat menjadi wadah yang efektif dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam bidang manajemen bisnis syariah serta menjalankan aktivitasnya dengan kesuksesan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Hubberman (1994) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, sebagai sesuatu yang saling berkesinambungan pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data. Tiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data itu sendiri merupakan proses siklus dan interaktif. Dengan triangulasi sumber untuk memverifikasi keakuratan informasi. Oleh karena itu, Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menelaah berbagai dokumen serta melakukan observasi dan wawancara dengan informan untuk memperoleh informasi tentang proses pencapaian tujuan organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Darul Qur'an Jakarta mengarah kepada pencapaian dan

struktur Organisasi. Informan adalah anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Darul Qur'an Jakarta yang berjumlah 10 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa anggota HMPS MBS, dapat ditemukan bahwa efektivitas organisasi dalam HMPS MBS masih belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari fenomena: (Kharisma & Yuniningsih, 2017)

1. Pencapaian Tujuan

Dalam pelaksanaan HMPS MBS memiliki beberapa kendala dalam pencapaiannya. Berdasarkan informasi yang diterima mengenai program kerja periode 2022-2023. Berdasarkan hasil wawancara beberapa anggota, kendala yang dialami dalam menjalankan program kerja baik internal maupun eksternal terkendala oleh kurangnya Sumber Daya Manusia, kurangnya partisipasi dari mahasiswa dan keterbatasan waktu yang seringkali terjadi konflik jadwal antara organisasi dengan kegiatan kampus. yang mengakibatkan kemuduran jadwal program yang direncanakan, sehingga tidak terealisasi dengan baik. Namun dalam program kerja periode 2022-2023 sebagian belum terlaksanakan, hal itu diakibatkan waktu pelaksanaannya di akhir periode.

2. Adaptasi

Keterbatasan sumber Daya Manusia (SDM) di Prodi MBS menyebabkan penurunan kuantitas jumlah anggota dari Tahun 2022-2023. Dari segi kualitas pemahaman anggota belum maksimal, rendahnya kemampuan anggota dalam menjalankan tugasnya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota HMPS MBS, ketidakefektifan dalam HMPS MBS disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya komunikasi yang menyebabkan *miscommunication* yang menyebabkan perbedaan pemahaman, kurangnya Evaluasi antar anggota, sehingga mengakibatkan kurang memahami karakteristik satu sama lain, dan anggota kurang aktif dalam menyuarakan pendapat.

Selain itu penyesuaian wewenang yang dimiliki masih kurang karena masih banyak Sumber Daya Manusia yang dituntut harus multitasking, padahal banyak anggota yang menjalani kesulitan untuk beberapa tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pengembangan kemampuan anggota yang dilakukan oleh HMPS MBS dan Sumber Daya Manusia yang terbatas. Dengan demikian, anggota perlu melakukan adaptasi atau penyesuaian diri pada tanggung jawab yang diberikan meskipun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Integrasi

Untuk mewujudkan visi & misi HMPS MBS setiap divisi saling berintegrasi antara divisi lain. Meskipun setiap bidang menjalankan tugasnya masing-masing yang sudah menjadi tanggung jawab, namun secara tidak langsung setiap bidang mendukung berjalanya suatu kegiatan yang dimiliki bidang tertentu. Salah satunya yaitu divisi lain berkontribusi dalam mempromosikan produk yang menjadi program dari divisi kewirausahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang minim menjadikan koordinasi dalam

penyampaian informasi belum maksimal. Pada saat dilakukan kegiatan “Buka Bersama dan santunan anak yatim”, Dekan FEBI tidak datang, dikarenakan telat memberi informasi bahwa adanya kegiatan tersebut.

Adapun faktor yang menghambat efektivitas organisasi:

1. Karakteristik Organisasi

Organisasi merupakan wadah dalam penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Pembagian kerja dalam HMPS MBS sudah diatur menurut tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan. Besar kecilnya organisasi berkaitan dengan unit kerja, apabila ukuran organisasi menjadi kecil secara langsung unit kerja menjadi kecil. Hal tersebut disebabkan kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdampak pada jadwal pemenuhan target sering meleset dari yang diharapkan.

2. Karakteristik Lingkungan

Dalam Lingkungan internal, perbedaan persepsi dan pandangan antar anggota menimbulkan konflik yang dapat mengganggu efektivitas organisasi, dan lebih lanjut konflik yang tidak terselesaikan dapat mengganggu kerja sama tim dan mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Pada lingkungan eksternal, faktor yang menghambat efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan adalah rendahnya kesadaran mahasiswa dalam mendaftarkan diri di organisasi.

3. Karakteristik Anggota

Keterikatan anggota terlihat pada antusiasme dalam melaksanakan kegiatan. Keterikatan anggota juga terlihat pada komitmen untuk menjalankan tugas yang sudah diberikan. Namun, masih terdapat kendala terkait kejelasan tugas, seperti tugas yang dimiliki anggota tumpang tindih, disebabkan jumlah anggota masih belum mencukupi dibandingkan dengan banyaknya program yang dimiliki. Hal tersebut yang menjadikan faktor penghambat dalam efektivitas organisasi.

4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

Kebijakan dan praktik manajemen oleh Steers (1985) antara lain dikaitkan dengan kepemimpinan dalam organisasi. Efektivitas kepemimpinan menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan maju mundurnya organisasi tergantung kemampuan pimpinan dalam mengendalikan organisasi. Ditunjukkan bahwa tidak adanya strategi untuk menjemput bola dan inovasi dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota HMPS MBS, pemimpin yang dibutuhkan di HMPS MBS agar lebih berkembang mencapai tujuan organisasi ialah Pemimpin yang merangkul anggotanya, mengayomi, memberi arahan dan bimbingan dalam keorganisasian, mengetahui pengetahuan dasar-dasar organisasi sehingga bisa memberi arahan kepada anggota yang baru bergabung. Pemimpin yang ingin terus belajar bersama serta harus bisa di ajak kerjasama baik, tidak hanya memerintah tetapi juga turut serta terjun ke

lapangan, dengan ini maka dapat terus memberi perubahan menjadi lebih baik untuk kedepannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Daarul Qur'an belum teraktualisasikan sesuai dengan yang diharapkan oleh anggota pengurus, menurut Analisa yang dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa masih banyak pengurus yang merasa bahwa budaya organisasi belum berjalan dengan semestinya, dimensi budaya organisasi dijadikan tolak ukur dalam meneliti bagaimana budaya organisasi yang diterapkan dalam Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Syariah.

Dengan memahami dan menerapkan budaya organisasi yang tepat, diharapkan HMPS MBS dapat menjadi wadah yang efektif dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam bidang manajemen bisnis syariah serta menjalankan aktivitasnya dengan kesuksesan yang berkelanjutan. Diagnosis Budaya Organisasi Budaya organisasi dapat memiliki beberapa dimensi yang membentuk karakteristik dan nilai-nilai yang dominan dalam suatu organisasi. Ketidakefektifan dalam HMPS MBS disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya partisipasi dari mahasiswa dan keterbatasan waktu yang seringkali terjadi konflik jadwal antara organisasi dengan kegiatan kampus. kurangnya komunikasi yang menyebabkan *miscommunication* yang menyebabkan perbedaan pemahaman, kurangnya Evaluasi antar anggota, sehingga mengakibatkan kurang memahami karakteristik satu sama lain, dan anggota kurang aktif dalam menyuarakan pendapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 40-53.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53.
- Erdina, T. V., & Hariani, D. (2017). Analisis Efektivitas Organisasi dalam Program Pelayanan Administrasi. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3), 1-20.
- Indrawijaya, A. I. (2010). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi.
- Kharisma, D., & Yuniningsih, T. (2017). Efektivitas Organisasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (Tdup) Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(2).

Komarsyah , D., Aprilia, H. D., Efendi, N., & Aprilani, D. (2019). Diagnosis Efektivitas Organisasi Model 7S McKinsey. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 2(1), 20-27.

Putera, A. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5(1), 962-971.

Suhardi, M., & Irawan, M. A. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dan Supervisi Dengan Efektivitas Kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Mataram. *Journal of Cahaya Mandalika*, 1(1), 13-18.

Syaifullah, Aulia, S., & Ahsyar, T. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan E-Learning dengan Metode Ocai dan Hot Fit. *Jurnal Ilmiah Rekayasadan Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 161-170.