

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Maritim Muda Nusantara**

**Rutinaias Haholongan¹, Sri Handoko Sakti², Alief Muttaz Hanafi³,
Alvy Zahran Hidayah⁴, Dinda Puri Melani⁵, Rizka Fitri Amelia⁶**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Email: rutinaias@gmail.com¹, handokovea@gmail.com², aliefhanafi03@gmail.com³,
alvyzahranhidayah@gmail.com⁴, melanidinda49@gmail.com⁵,
rizkaamelia0912@gmail.com⁶

Abstrak

Budaya organisasi yang berada pada Maritim Muda Nusantara merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia pada Maritim Muda Nusantara untuk dapat berkinerja dengan baik, dengan menerapkan komunikasi sebagai nilai utama dari budaya organisasi yang harus diterapkan dengan baik oleh sumber daya manusia Maritim Muda Nusantara secara menyeluruh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui budaya organisasi pada kinerja karyawan di organisasi Maritim Muda Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan alat bantu wawancara dan observasi, kemudian data selama pengamatan dipilih dan diolah yang paling menarik, fresh, dan akurat. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu Maritim Muda Nusantara memiliki sistem penilaian kinerja yang mampu meningkatkan motivasi para sumber daya manusia, yang mana sistem tersebut menilai beberapa aspek seperti Produktivitas, Kreatifitas dan Inovasi, Ketepatan dan Disiplin, dan Komunikasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi & Kinerja Karyawan

Abstract

Maritim Muda Nusantara's organizational culture is one of the factors that encourages Maritim Muda Nusantara's human resources to be able to perform well, by implementing communication as the main value of organizational culture which must be implemented well by Maritim Muda Nusantara's human resources as a whole. . The purpose of this research is to analyze and determine organizational culture on employee performance in the Maritim Muda Nusantara organization. This research uses qualitative methods, with interview and observation tools, then the data during observation is selected and processed as the most interesting, fresh and accurate. The results of the research carried out are that there is a positive influence between organizational culture on employee performance in the Maritim Muda Nusantara organization.

Keywords: *Organizational Culture, Communication & Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Menurut Schein (1985) dalam Riani (2011:6) dalam Wardani et al., (2016) salah satu cara untuk menggambarkan budaya organisasi adalah sebagai kumpulan fundamental yang diidentifikasi, dibentuk, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu. Tujuannya adalah agar organisasi dapat memanfaatkan penyesuaian eksternal dan kohesi internal yang berhasil. Sangat penting untuk memberikan standar budaya ini kepada anggota baru agar mereka dapat memahami, berpikir, dan secara emosional merespons masalah.

Maritim Muda Nusantara, juga dikenal sebagai Maritim Muda adalah sebuah asosiasi pemuda nasional di bidang kemaritiman yang didirikan di Jakarta pada Hari Nusantara pada 13 Desember 2018. Organisasi ini didirikan untuk mendorong generasi muda untuk memahami peran mereka dalam membangun Indonesia sebagai pusat maritim global. Maritim Muda didirikan oleh kelompok pemuda yang membawa filosofi untuk meningkatkan kesadaran maritim. Asosiasi ini berasal dari keahlian akademis dalam bidang kemaritiman dan mendapatkan inspirasi dari berbagai kebijakan dan kondisi kemaritiman Indonesia saat ini dan masa depan. Maritim Muda adalah organisasi pemuda dengan pengetahuan kemaritiman yang luas. Mereka aktif terlibat dalam diskusi kritis tentang masalah strategis kemaritiman dan berkontribusi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Maritim Muda, sebuah organisasi nirlaba secara aktif mendorong generasi muda untuk mengenali dan berkontribusi pada kemajuan industri maritim Indonesia. Untuk bergabung dengan Maritim Muda, ada banyak kesempatan magang, rekrutmen langsung, dan pendaftaran online. Menerika risiko dan mendorong inovasi, kolaborasi dan semangat keterbukaan, penghormatan yang mendalam terhadap keragaman dan lingkungan adalah ciri-ciri budaya organisasi Maritim Muda.

Menurut (Rivai, 2003) dalam Wirawan et al., (2019) Tingkat kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan untuk memenuhi tugas atau pekerjaan. Hal ini membutuhkan tingkat kemauan dan keterampilan tertentu dari individu.. Jika ada standar keberhasilan yang ditetapkan untuk individu atau kelompok, penentuan kinerja dapat dilakukan. Istilah “kinerja” biasanya digunakan untuk menggambarkan pencapaian atau tingkat keberhasilan suatu individu atau kelompok. Untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi sektor maritim, Maritim Muda Nusantara telah mengembangkan berbagai program. Salah satunya adalah Maritim Muda Mengajar, Pusat Pelatihan Maritim Muda, Hub Maritim Muda, dan Ekspedisi Maritim Muda Nusantara.

Menurut Sopiah (2008 : 138) dalam Yani et al., (2018) mengatakan budaya organisasi mengacu pada kumpulan nilai dan norma perilaku yang diperoleh dan dianut oleh semua anggota organisasi, dengan kesinambungan dari satu generasi ke generasi lainnya. Sedangkan budaya organisasi menurut Fahmi (2013 : 47) adalah praktik yang telah lama diterapkan dalam kehidupan kerja, berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kualitas kerja di antara karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi mengacu pada pemahaman kolektif yang dianut oleh para anggota dalam organisasi tertentu. Setiap organisasi memiliki budaya implisit yang menggambarkan perilaku apa yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima (Judge, 2013:152). Budaya organisasi mencakup kerangka kerja asumsi, nilai, dan norma yang berkembang di dalam sebuah organisasi, yang mengarahkan perilaku para anggotanya untuk mengatasi tantangan eksternal dan penyesuaian internal (Mangkunegara, 2013:113).

Menurut Wibowo (2016:14) dalam Haholongan et al., (2023) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan nilai dan norma yang ada di dalam perusahaan, yang ditanamkan kepada karyawan baru sebagai cara untuk memandu perilaku mereka dan mengintegrasikan mereka ke dalam lingkungan organisasi.

Menurut Indra (2006) dalam Kurniawan (2013) kinerja mengacu pada penilaian atas efektivitas pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara garis besar, kinerja menunjukkan pencapaian yang diperoleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Mengevaluasi kinerja suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk tujuan penilaian dan penyusunan strategi di masa depan.

Menurut Moeheriono (2012) dalam Ainanur & Tirtayasa (2018) Kinerja, baik individu maupun kolektif, dalam suatu organisasi, mencerminkan hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok, yang mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif. Upaya-upaya ini dilakukan dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang bertujuan untuk memenuhi tujuan organisasi sesuai dengan peraturan hukum dan standar etika.

Menurut Ginting (2016) dalam Haholongan et al., (2022), secara harfiah bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang karena telah mencapai apa yang ditargetkan. Karena hal tersebut, kinerja seorang karyawan secara nyata dapat dilihat dari apa yang telah ia capai dalam lingkungan kerjanya. Menurut Idris (2006) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

II. METODE PENELITIAN

Menurut Mulyana (2013;155) dalam Agustin & Syahrinullah (2022) dengan menggunakan metodologi kualitatif, penelitian ini membahas masalah melalui observasi langsung, wawancara dengan orang-orang yang terlibat langsung dalam topik bahasan, dan analisis literatur yang relevan. Metode ini akan membantu bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dan memperkaya pengetahuan yang sudah ada.

A. Teknik dan Analisis Data

Poerwandari menyatakan bahwa penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data deskriptif, seperti catatan lapangan dan transkrip wawancara. Dalam proses penelitian, tujuan utama dari jenis penelitian ini adalah untuk mengungkap fakta, keadaan, dan variabel atau kondisi yang muncul. Sugiono (2012:32) dalam Agustin & Syahrinullah (2022) menekankan bahwa penelitian kualitatif bersifat integral dan menyeluruh, bergantung pada kondisi sosial secara keseluruhan, lokasi, pelaku, dan elemen kontekstual lainnya. Kegiatan interaktif dan sinergis digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Maritim Muda Nusantara adalah fokus penelitian ini. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara.

1. Data Primer

Sugiyono (2012:225) dalam Agustin & Syahrinullah (2022) menyatakan bahwa data yang belum diolah diperoleh secara langsung dengan memberikan informasi kepada pengumpul data. Wawancara dan observasi lapangan adalah sumber utama data ini, dan data dikumpulkan dalam bentuk catatan tentang berbagai situasi dan peristiwa.

2. Data Sekunder

Tidak seperti data primer, data sekunder berasal dari materi yang didokumentasikan dari lembaga, organisasi, atau perusahaan yang relevan dengan penelitian peneliti. Berbeda dengan data primer, data sekunder berasal dari data asli yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi di lapangan.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara dan observasi, seperti yang dijelaskan dalam penjelasan berikut :

1. Wawancara

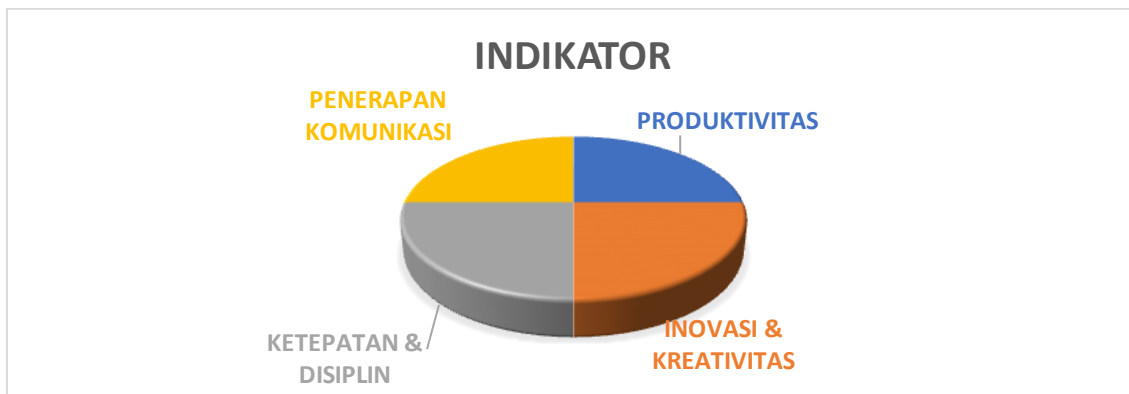
Wawancara berfungsi sebagai metode pengumpulan data melalui pertukaran tanya-jawab interaktif, di mana pertanyaan diajukan oleh pewawancara, dan jawaban diberikan oleh orang yang diwawancarai. Seperti yang dijelaskan oleh Hopkins, wawancara menawarkan wawasan ke dalam situasi kelas tertentu dari sudut pandang alternatif. Dalam metode ini, pertemuan tatap muka langsung dilakukan dengan memanfaatkan informasi yang ada. Para peneliti bertujuan untuk mengoptimalkan pengolahan data untuk meningkatkan pengetahuan yang relevan dengan pendidikan

guru dan produktivitas di tempat kerja. Wawancara yang dilakukan oleh para peneliti biasanya tidak terstruktur atau terbuka, karena tidak mengikuti pedoman wawancara yang sistematis atau komprehensif untuk pengumpulan data. Sebaliknya, para peneliti merumuskan pertanyaan wawancara berdasarkan isu-isu yang diteliti.

2. Observasi

Menurut Arikanto (2013:199) dalam Agustin & Syahrinullah (2022) Observasi adalah metode yang berakar pada pengalaman langsung, di mana seseorang secara langsung menyaksikan dan merasakan perilaku, peristiwa, dan keadaan fisik, kemudian mendokumentasikannya seperti yang terjadi dalam kehidupan nyata.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Grafik Aspek Pengukuran Penilaian Kinerja

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan suatu komponen pendorong produktivitas, dan kinerja sumber daya manusia secara menyeluruh, sehingga budaya organisasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik dan teratur dapat mendorong efektivitas kinerja karyawan yang membuat organisasi dapat mencapai visi misinya dengan lebih mudah lagi. Konsep penerapan budaya organisasi efektif ini juga dapat menumbuhkan integritas sumber daya manusia kepada organisasi, sehingga reputasi organisasi dikalangan masyarakat dapat terlihat gemilang. Terdapat faktor lain yang dapat terpengaruhi secara signifikan dalam penerapan budaya organisasi efektif ini seperti :

- a. Produktivitas kerja sumber daya manusia
- b. Kinerja sumber daya manusia
- c. Penguatan nilai-nilai organisasi
- d. Komitmen sumber daya manusia pada organisasi
- e. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia
- f. Kerjasama dan solidaritas sumber daya manusia dalam lingkungan organisasi

Dapat diketahui dan dianalisis jika keenam faktor yang dijabarkan di atas jika berhasil terimplementasikan dengan baik maka organisasi dapat menjaga produktivitas dan rasa profesionalitas para karyawan disaat bekerja berkat stimulan dari budaya organisasi yang berhasil diterapkan secara efektif. Sebagai pusat pendorong dan pengembangan sumber daya manusia di bidang kemaritiman, organisasi Maritim Muda Nusantara seringkali melakukan peningkatan dan pembiasaan baru dalam budaya organisasinya yang bertujuan untuk mendorong peningkatan kualitas kerja daripada sumber daya manusianya sendiri. Maritim Muda Nusantara menerapkan komunikasi dua arah sebagai nilai utama dalam budaya kerja organisasi Maritim Muda Nusantara. Penerapan komunikasi dua arah sebagai nilai utama dari budaya organisasi melahirkan

nilai sikap tinggi sumber daya manusia pada organisasi seperti komitmen, solidaritas, dan integritas dalam organisasi Maritim Muda Nusantara. Sosialisasi nilai utama ini dilakukan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkup internal organisasi Maritim Muda Nusantara. Maritim Muda Nusantara juga mendorong nilai-nilai individu positif dari para sumber daya manusianya untuk dapat dikembangkan dan ditingkatkan dengan adanya mentoring perilaku dan pelatihan yang diadakan, sehingga nilai pribadi dari sumber daya manusianya dapat organisasi menciptakan budaya organisasi efektif yang meliputi keharmonisan, kompeten, adaptif, dan sinergis.

Dalam Mengelola organisasi, budaya organisasi memiliki peran masif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Namun untuk dapat mengukur kinerja secara efektif, organisasi harus memiliki sistem penilaian performansi yang presisi. Maritim Muda Nusantara memiliki alat bantu untuk mendapat data yang presisi untuk penilaian kinerja, terdapat beberapa aspek yang terdapat dalam sistem pengukuran ini seperti :

1. Produktivitas, kemampuan menghasilkan output atas target dari key performance indicator (KPI).
2. Inovasi dan Kreativitas, kemampuan modifikasi kerja untuk mencapai hasil yang diatas standar kualitas dengan tambahan nilai keunikan.
3. Ketepatan dan Disiplin, kemampuan mengerjakan beban kerja dalam waktu yang tepat secara presisi.
4. Penerapan Komunikasi, kemampuan menerapkan komunikasi dengan baik dengan rekan kerja dalam lingkungan internal organisasi maupun eksternal organisasi.

Karyawan Maritim Muda Nusantara diberikan penilaian langsung oleh kepala divisi masing-masing divisi, kepala divisi dinilai langsung oleh ketua umum. Penilaian kinerja Maritim Muda Nusantara sendiri dilakukan dengan teknik Management by Objectives (MBO), yaitu pendekatan korporat yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Strategi ini lebih berorientasi pada hasil daripada berorientasi pada proses. Oleh karena itu, segala aktivitas perusahaan harus sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian diatas adalah, budaya organisasi merupakan sebuah komponen pendorong kinerja yang cukup signifikan pada sumber daya manusia dalam organisasi, budaya organisasi juga merupakan stimulan yang efektif pada integritas, produktivitas, dan komitmen sumber daya manusia pada organisasi. Dari observasi yang telah dilakukan pada organisasi Maritim Muda Nusantara oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Maritim Muda Nusantara selalu melakukan peningkatan dan pembiasaan baru yang bertujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada organisasi. Maritim Muda Nusantara juga memiliki sistem penilaian kinerja yang mampu meningkatkan motivasi para sumber daya manusia, yang mana sistem tersebut menilai beberapa aspek seperti Produktivitas, Kreatifitas dan Inovasi, Ketepatan dan Disiplin, dan Komunikasi.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan adalah terus lakukan pemantauan dan evaluasi efektivitas budaya organisasi dan sistem penilaian kinerja secara berkala. Lakukan perubahan atau pembaruan yang diperlukan untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila tertarik dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan variable disiplin kerja yang mungkin saja akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S., & Syahrinullah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja korporasi Pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 2656–6265.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Fahmi, Irham, (2013), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Haholongan, R., Elvira, E., Said Khaerul W., & Umi Nur Kholifah. (2023). Strategi Perusahaan Untuk Meningkatkan Karir Karyawan: Manajemen Pengetahuan, Persepsi Keterampilan, Persepsi Sikap, dan Motivasi Kerja. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*. Vol.19 No. 2, 349-358.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga*. Vol. 2 No. 8.
- Haholongan, R., Zulkarnaini, & Prasetyo, B. E. (2023). Jurnal Manajemen STEI Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *BPJP) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 06(02).
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakary.
- Rutinaias, H., Fadly, D. N., I Gusti Made, V. W., Angel, M. P., & Nur, Z. Y. (2024). *Perilaku Konsumen dalam Mengonsumsi Ikan*. Jakarta: Arjuna Indonesia Mendunia.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 31, Issue 1).
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Yani, I. M. E., Sofia, M., & Nurhasanah. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang*. No. 1.