

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI ANGGOTA TERHADAP KEBERHASILAN ORGANISASI SILAT PERSAUDARAAN SETIA HATI WINONGO

Lintang Asrinda S¹, Dimas Ilham S², Ikhsanur Rahmad³, Muhammad Rizaldi M³,
Fathulloh Ismail⁴

*Teknik Industri, Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Jln Ki Mangunsarkoro No.
20, Nusukan, Surakarta.*

*Email : lintangasrinew@gmail.com dimasilha15@gmail.com ikhsanur190404@gmail.com
rizaldimaaulana717@gmail.com fathullohismail@gmail.com*

Abstrak

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Seperti organisasi Persaudaraan Setia Hati Winongo atau yang disingkat dengan PSHW yang berdiri sejak tahun 1966 sebagai salah satu upaya pelestarian buaya di Indonesia. Organisasi dengan lingkup yang sangat luas dan sudah memiliki banyak cabang di Indonesia seperti PSHW sudah pasti terdapat beberapa perbedaan dalam menjalankan suatu kegiatan yang mengakibatkan menurunnya kinerja anggota seiring perkembangan jaman dan teknologi. Akan tetapi, budaya organisasi yang ada seharusnya dapat mempertahankan adat atau budaya turun temurun yang dapat memotivasi anggota agar dapat meningkatkan kinerja anggota dalam mengelola kegiatan yang ada dalam organisasi PSHW tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menaritu seberapa pengaruhnya buaya organisasi dan motivasi terhadap keberhasilan dari organisasi PSHW. Subjek penelitian ini adalah anggota PSHW. Sumber data yang didapatkan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode wawancara kepada 10 anggota PSHW. Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap keberhasilan organisasi sangatlah berpengaruh.

Kata kunci: Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi, PSHW

Abstrak

An organization is a consciously coordinated social entity, with relatively identifiable boundaries, that works on a relatively continuous basis to achieve a common goal. Like the Faithful Heart Winongo Brotherhood organization or abbreviated as PSHW which was founded in 1966 as an effort to conserve crocodiles in Indonesia. An organization with a very broad scope and which already has many branches in Indonesia, such as PSHW, certainly has several differences in carrying out activities which result in a decline in members' performance as time and technology develops. However, the existing organizational culture should be able to maintain traditions or culture passed down from generation to generation which can motivate members to improve member performance in managing existing activities in the PSHW organization.

The purpose of this research is to find out how much influence organizational and motivational factors have on the success of the PSHW organization. The subjects of this research are members of PSHW. The data sources obtained are primary and secondary data. The sampling technique used the interview method with 10 PSHW members. The results of this research can be concluded that the relationship between organizational culture and motivation on organizational success is very influential.

Keywords: Organization, Organizational Culture, Motivation, PSHW

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Selain itu, organisasi Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan.

Organisasi melingkupi berbagai jenis, salah satunya organisasi yang menaungi sebuah budaya yang ada di Indonesia. Beriringnya kemajuan jaman semakin banyak organisasi-organisasi yang melestarikan kebudayaan Indonesia salah satunya yaitu organisasi pencak silat yang sudah banyak sekali tersebar di Indonesia. Seperti organisasi Persaudaraan Setia Hati Winongo atau yang disingkat dengan PSHW yang berdiri sejak tahun 1966 sebagai salah satu upaya pelestarian budaya di Indonesia.

Namun, Organisasi dengan lingkup yang sangat luas dan sudah memiliki banyak cabang di Indonesia seperti PSHW sudah pasti terdapat beberapa perbedaan dalam menjalankan suatu kegiatan yang mengakibatkan menurunnya kinerja anggota seiring perkembangan jaman dan teknologi. Akan tetapi, budaya organisasi yang ada seharusnya dapat mempertahankan adat atau budaya turun temurun yang dapat memotivasi anggota agar dapat meningkatkan kinerja anggota dalam mengelola kegiatan yang ada dalam organisasi PSHW tersebut.

Dalam suatu organisasi, budaya organisasi merupakan faktor yang memungkinkan anggota untuk meningkatkan motivasi. Selain itu, budaya organisasi juga sangat memungkinkan untuk anggota mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi (Lawrence R & Kurniati W.D, 2022).

Motivasi merupakan suatu faktor pendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, selain itu motivasi sebagai penentu intensitas serta arah dan tujuan dari sebuah dorongan yang diberikan melalui ketekunan dan pencapaian keinginan. Motivasi dapat diartikan sebagai perilaku seseorang dalam mendorong orang lain mempraktekkan perilaku yang kita lakukan atau mewujudkan apa yang ingin kita lakukan. Dengan ini motivasi diartikan sebagai suatu dorongan dari luar sikap dan sifat seseorang agar mengikuti apa yang diinginkan orang yang bersangkutan (Jeffry Purnama, Budi Wahono & Khalikussabir, 2020).

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yaitu motivasi kerja yang merupakan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal) (Herry Kurniawan, 2022).

Menurut Syafitri & Armida dalam Suryati E.P, Erisko A & Rama D.A (2023) dalam suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkomitmen tinggi bagi organisasi karena hal tersebut berperan penting bagi keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keterlibatan, loyalitas dan keinginan untuk terus berada di organisasi. Sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi berkontribusi tinggi pula untuk organisasinya, yang dibuktikan keaktifannya dalam organisasi, menyumbangkan ide, saran dan pendapat untuk keberhasilan organisasi dan mengusahakan agar organisasi maju dan berkembang serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal (Suryati E.P, Erisko A & Rama D.A, 2023)

LANDASAN TEORI

A. Budaya organisasi

Pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut yang membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Wan Dedi Wahyudi & Zulaspan Tupti, 2019).

Menurut Darajat dalam Suryati E.P, Erisko A & Rama D.A (2023) Budaya organisasi berguna dalam mempertahankan sebuah perusahaan atau organisasi dan itu sudah menjadi komponen dasar yang harus dimiliki agar dapat terus tumbuh dan berkembang demi memimpin persaingan dengan kompetitor lainnya. Maka dari itu, guna mewujudkan tujuan tersebut, sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat membangunnya lalu diteruskan kepada para anggota atau karyawannya. Sehingga seluruh pribadi yang terlibat dalam suatu organisasi tersebut mempunyai satu prinsip dan pedoman yang sama di setiap kegiatan untuk mencapai sebuah kesuksesan.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Rieka Reskantika, Adi Paminto & Yana Ulfah (2019) ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking), perhatian terhadap detail (attention to detail), berorientasi kepada hasil (outcome orientation), berorientasi kepada manusia (people orientation), berorientasi tim (team orientation), agresivitas (aggressiveness), stabilitas (stability).

B. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai sebuah tujuan. Motivasi berperan sebagai pendorong utama untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Ketika anggota merasa termotivasi mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha keras dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber seperti pengakuan, imbalan finansial, kesempatan pengembangan atau rasa prestasi (Neng Anggi Iliani, 2023).

Menurut Fahmi dalam Herry Kurniawan (2022), Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Motivasi yang diberikan kepada anggota atau bawahan akan menimbulkan hal yang positif bagi organisasi. Mereka akan lebih meningkatkan volume dan mutu kerja sehingga mereka terpacu untuk selalu bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan. Sehingga hal tersebut akan berdampak besar terhadap organisasi dan juga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik (Suryati E.P, Erisko A & Rama D.A, 2023).

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini di Rating Latihan PSHW Nusukan, Banjarsari, Surakarta pada bulan Desember 2023.

B. Sampel Penelitian

Sampel penelitian diambil secara acak dengan wawancara sebanyak 10 responden dari anggota Persaudaraan Setia Hati Winongo. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sehingga sampel yang diambil secara acak sudah mewakili sebagian besar dari populasi.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, menggunakan dua sumber data yang relevan dan lengkap, antara lain :

1. Data Primer, melakukan wawancara terstruktur dengan beberapa anggota organisasi yang menjadi sampel. Pertanyaan yang diajukan tentang faktor apa saja yang mempengaruhi budaya organisasi dan mengapa motivasi serta pemberdayaan anggota organisasi menjadi penentu keberhasilan organisasi.
2. Data Sekunder dengan kajian pustaka antara lain referensi dari jurnal yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan studi pustaka, observasi, dan wawancara kepada responden. Yaitu dari 10 anggota Persaudaraan Setia Hati Winongo.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan analisis kuantitatif secara deskriptif. Data yang diperoleh melalui wawancara dibuat secara uraian dengan bahasa kuantitatif. Selain itu, pendekatan induktif juga digunakan sebagai hasil penelitian Kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi budaya organisasi?
2. Mengapa motivasi dan pemberdayaan anggota organisasi menjadi penentu keberhasilan organisasi?

B. Hasil Wawancara

Tabel 1. Daftar Pertanyaan dan Hasil wawancara Anggota PSHW

No	Nama Responden	Jawaban Responden/ Hasil Wawancara	
		Pertanyaan No 1	Pertanyaan No 2
1	Angga Agus Saputra	Pemimpin memiliki peran kunci dalam membentuk budaya organisasi melalui nilai-nilai yang	Motivasi memberikan dorongan ekstra untuk mencapai tujuan, meningkatkan kinerja individu, dan

**SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER
HUBISINTEK 2023**

		mereka contohkan dan visi yang mereka komunikasikan.	kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.
2	Antonius Evanto Eka	Faktor Struktur organisasi, organisasi kami memiliki struktur yang terbuka dan fleksibel, sehingga memungkinkan kami untuk bekerja sama secara efektif dan melakukan inovasi.	Pemimpin dapat memotivasi melalui inspirasi, memberikan tujuan yang jelas, dan memberikan pengakuan atas pencapaian individu.
3	Tabah Tegar	Faktor Interaksi tim yang positif dapat membentuk norma-norma dan nilai-nilai kolektif yang mencerminkan budaya organisasi.	Pemberdayaan anggota memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada individu, meningkatkan kreativitas, inisiatif, dan rasa kepemilikan terhadap program kerja organisasi.
4	Leonardo Indra Ersano	Faktor komunikasi yang transparan menciptakan kepercayaan dan mendukung budaya inklusif yang mempromosikan kolaborasi.	Ketika tujuan individu sejalan dengan visi organisasi, motivasi muncul karena individu merasa terlibat dalam mencapai sesuatu yang lebih besar.
5	Adi Putra nugroho	Sistem penghargaan Kami memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan, yang memotivasi kami untuk berjuang bersama lebih keras dan mencapai tujuan seperti latihan atlet untuk kejuaraan	Pengakuan dan apresiasi membangun motivasi dengan memberikan penghargaan atas kontribusi individu, meningkatkan kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.
6	Della Putri Pratiwi	Faktor individu memberikan kontribusi pada norma-norma bersama yang membentuk identitas budaya yang unik.	Pembangunan keterampilan dapat memberikan tantangan dan memberdayakan anggota organisasi, meningkatkan rasa prestasi dan motivasi.
7	Rendi Prasetya Aji	Program pelatihan dapat membentuk nilai-nilai organisasi dan memperkuat budaya yang diinginkan.	Tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, saling membantu, dan memberikan dukungan bagi para anggota organisasi.
8	Putra Takbeer	keanekaragaman organisme dapat menciptakan dinamika unik dan mempengaruhi interaksi budaya sehari-hari.	Transparansi menciptakan kepercayaan, memotivasi anggota organisasi dengan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, rencana, dan jalannya organisasi.
9	Pandu Pustaka	Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan cenderung memiliki budaya yang dinamis dan responsif terhadap tantangan yang muncul.	Delegasi tanggung jawab memberikan kesempatan individu untuk mengambil inisiatif, mengembangkan keterampilan

			kepemimpinan, dan merasa bernilai dalam organisasi.
10	Rhena Puj Lestari	kerja sama tim dalam program kerja organisasi kami, dan kami selalu berupaya untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota organisasi maupun masyarakat sekitar.	Dukungan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan rasa komunitas, dan memberikan dorongan yang diperlukan untuk tetap termotivasi dan memberdayakan.

C. Pembahasan

Pertanyaan No.1

1. Faktor pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi melalui gaya kepemimpinan dan nilai-nilai yang diterapkan kepada anggota.
2. Faktor interaksi anggota yang positif dapat menambah nilai-nilai dan norma-norma budaya organisasi.
3. Faktor komunikasi yang transparan menciptakan kepercayaan dan mendukung budaya inklusif yang mempromosikan kolaborasi.
4. Program pelatihan dapat membentuk nilai-nilai organisasi dan memperkuat budaya organisasi yang diinginkan.
5. kerja sama tim dalam program kerja organisasi untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota organisasi maupun masyarakat sekitar.

Pertanyaan No.2

1. Pemimpin dapat memotivasi melalui inspirasi, memberikan tujuan yang jelas, dan memberikan pengakuan atas pencapaian anggota.
2. Pemberdayaan anggota dengan memberikan tanggung jawab sebagai salah satu upaya meningkatkan motivasi dengan kreativitas, inisiatif, dan rasa kepemilikan terhadap program kerja organisasi.
3. Tim yang solid menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung, saling membantu, dan memberikan dukungan bagi para anggota organisasi dapat menumbuhkan motivasi bagi para anggota untuk aktif dalam kegiatan.
4. Delegasi tanggung jawab dengan memberikan kesempatan individu untuk mengambil inisiatif, mengembangkan keterampilan, menambah wawasan organisasi dengan delegasi kegiatan yang melibatkan pertemuan dengan cabang-cabang lain.
5. Transparansi menciptakan kepercayaan, memotivasi anggota organisasi dengan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, rencana, dan jalannya organisasi.

KESIMPULAN

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu pemimpin dengan cara kepemimpinannya dan juga komunikasi antar anggota.
2. Faktor keanekaragaman anggota juga dapat mempengaruhi budaya organisasi yang telah ada, karena seiring perkembangan zaman dan pemikiran yang mulai berbeda.
3. Pengakuan dan apresiasi bagi anggota sangatlah berpengaruh dalam menambah motivasi anggota dalam kinerja kegiatan.
4. Pendelegasian/ mengikutsertakan anggota dalam kegiatan-kegiatan dapat menambah motivasi serta memberdayakan anggota dalam kemauan organisasi.
5. Bentuk transparansi antar anggota maupun pimpinan dapat menciptakan kepercayaan, serta memotivasi anggota dengan pemberian informasi yang jelas tentang tujuan dan rencana organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Iliani, N.A. 2023. PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG
<https://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/5453>
- Kurniawan, H. 2022. LITERATURE REVIEW: ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI

- KOMITMEN ORGANISASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>
- Lawrence Reginald & Kurniati W.A. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/19706>
- Putro, S., Agustino, E., Agape, R.D. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/829/714>
- Purnama, J., Wahono, B., & Khalikussabir. 2020. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/5581/4705>
- Reskantika, R., Paminto,A., Ulfah, Y. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/5958/594>
- Wahyudi,W.D., & Tupti,Z. 2019. Transparansi menciptakan kepercayaan, memotivasi anggota organisasi dengan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, rencana, dan jalannya organisasi. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3363/3166>