

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI PERENCANAAN KINERJA ORGANISASI YANG EFEKTIF

Mu'alimin¹

mualimin@uinkhas.ac.id¹

Atiqotus Sa'adaah²

atiqotussaadah28@gmail.com²

Nova Kharisma³

novakharisma483@gmail.com³

Roikul Ubbad⁴

roikul18@gmail.com⁴

Siti Aminatus Zuhriyah⁵

sitiaminatuszuhria1@gmail.com⁵

^{1,2,3,4,5}UIN Khas Jember

ABSTRACT

This study aims to explore the importance of building a strong organizational culture as an effort to enhance performance through effective organizational performance planning. A positive and strong organizational culture is believed to create a conducive work environment, increase employee motivation and commitment, and strengthen team collaboration. Through effective performance planning, organizations can set clear goals, identify appropriate strategies, and systematically monitor and evaluate achievements. This research uses a qualitative approach with case study methods on several organizations that have successfully improved performance through the development of a strong organizational culture and structured performance planning. The results of the study indicate that organizations with a strong culture and effective performance planning achieve higher performance compared to organizations that do not optimally implement both aspects. These findings underscore the importance of integrating organizational culture and performance planning as key strategies in enhancing overall organizational performance.

Keywords: Organizational Culture, Performance Improvement, Performance Planning, Organizational Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja melalui perencanaan kinerja organisasi yang efektif. Budaya organisasi yang positif dan

kuat dipercaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, serta memperkuat kerjasama tim. Melalui perencanaan kinerja yang efektif, organisasi dapat menetapkan tujuan yang jelas, mengidentifikasi strategi yang tepat, dan memantau serta mengevaluasi pencapaian secara sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada beberapa organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja melalui pengembangan budaya organisasi yang kuat dan perencanaan kinerja yang terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan perencanaan kinerja yang efektif mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang tidak menerapkan kedua aspek tersebut secara optimal. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara budaya organisasi dan perencanaan kinerja sebagai strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Peningkatan Kinerja, Perencanaan Kinerja, Kinerja Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja organisasi menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan. Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana perencanaan kinerja yang efektif dapat membangun budaya organisasi yang unggul, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang unggul dianggap sebagai aset penting yang dapat membedakan organisasi satu dengan lainnya, memberikan identitas yang kuat, serta memfasilitasi komitmen dan koordinasi di antara anggotanya. Dengan memahami dan menerapkan budaya organisasi yang efektif, organisasi dapat merespons tantangan dengan lebih cepat, mengadaptasi perubahan, dan inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik budaya organisasi yang diinginkan dan bagaimana perencanaan kinerja dapat diintegrasikan untuk mendukung pembangunan budaya tersebut.

Studi ini akan mengeksplorasi berbagai aspek budaya organisasi, termasuk karakteristiknya, fungsi-fungsi utama, serta hubungannya dengan perencanaan kinerja. Melalui analisis teori dan empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai strategi-strategi dalam membangun budaya organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kualitatif studi pustaka. Studi pustaka menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam metode ini peneliti mengumpulkan data dengan cara mencari sumber dan merekrut teori dari berbagai buku, jurnal dan sumber lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi Dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas Dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku (Ismail, 2018)

dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi Dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal Budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut Memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau Ideology. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Qohar, & Rosyidi, 2017).

Pengertian budaya organisasi menurut Schein adalah sebuah pola dari Berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah Kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah Masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan Dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua Anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan Berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Dan menurut Mondy dan Noe (1996) Budaya Organisasi adalah sistem dari shared values, keyakinan, dan kebiasaan yang ada pada Sebuah organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan Norma-norma perilaku.¹

¹ Alisanda, Y. (2018). *Budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang*

Memiliki karakter egaliter: studi kasus PMII Rayon FISIP Komisariat UIN Sunan Gunung Djati cabang

Pada umumnya budaya organisasi itu sangat diperlukan didalam Komunitas. Budaya organisasi yang kuat menjadikan suatu komunitas memiliki Nilai (value) dan kesetiaan yang baik. Budaya organisasi yang dibuat harus Disepakati bersama oleh kelompok, yang mana berjalan tidaknya budaya Organisasi tersebut tergantung individu yang berada didalamnya. Budaya Organisasi sendiri memiliki pengertian yang luas. Budaya organisasi adalah suatu Nilai yang harus dipatuhi oleh sekelompok organisasi dengan tujuan untuk Membentuk peraturan dan perilaku yang baik (Rofiaty, 2018).²

Rini & Maria (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu Aturan yang di buat sekelompok organisasi dengan tujuan sebagai pedoman Dalam bertingkah laku yang sesuai norma. Budaya organisasi juga dapat di Artikan suatu sistem yang sulit, yang mana budaya organanisasi ini sebagai kunci Dalam meningkatnya kinerja organisasi (Gigantesco & Giuliani, 2015). Budaya Organisasi juga dapat diartikan sebagai kesamaan keyakinan atau perilaku dalam Organisasi yang dapat mempengaruhi anggota organisasi tersebut dalam bekerja (Ayun, 2015). McShane & Glinow(2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem asumsi, nilai, dan keyakinan bersama

yang menunjukkan Kepada karyawan perilaku apa yang pantas dan tidak pantas.³

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan Bahwa budaya organisasi adalah keyakinan atau perilaku yang disepakati Bersama dan dipelajari oleh suatu kelompok dengan tujuan sebagai pedoman Dalam bertingkah laku yang baik dan benar didalam organisasi, sehingga Terbentuknya suasana nyaman dan tertib dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi memiliki beberapa jenis, karakteristik, fungsi dan cara Mempertahankan budaya organisasi yang dituangkan dalam sebuah buku dan Ditulis oleh (Brier, 2020).

B. Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Susanto (1997), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan.

Kota Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

² Ndraha, T. (2005). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

³ Supardi, S. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.⁴

C. Pembentukan Budaya Organisasi

Ada 5 unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, yaitu:

1. Lingkungan usaha, yaitu lingkungan dimana organisasi itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh

organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.

2. Nilai – nilai (values), yaitu konsep dasar atau keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi.
3. Panutan atau keteladanan, yaitu orang-orang yang menjadi panutan atau teladan bagi para pegawainya.
4. Upacara – upacara (rites and ritual), yaitu acara – acara rutin yang diselenggarakan oleh organisasi dalam rangka memberikan penghargaan pada pegawainya.
5. Jaringan budaya, yaitu jaringan komunikasi informal yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai – nilai dan budaya organisasi.⁵

D. Siklus Manajemen Kinerja Organisasi

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi :

1. Perencanaan kinerja
Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus

⁴ Agoes Kamaroellah, Pengantar Budaya Organisasi (Buku pustaka Radja: CV. Salsabila Putra Pratama, 2014).

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, Perilaku dan Budaya Organisasi, 123.

dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.⁶

Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat goal and plan selection, dan diakhiri dengan implementation.⁷

2. Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya.

Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.⁸

Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja

orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan. Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah sebagai Manager dan Pimpinan pendidikan di sekolahnya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan.

Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

3. Evaluasi kinerja

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.⁹ Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (self-assessment) ataupun oleh

⁶ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta:Rajawali Pers). 2016 hal. 67

⁷ Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration in a Competitive Wordl*, (New York: McGraw-Hill), hal. 118-121.

⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 130.

⁹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta:Rajawali Pers). 2016 hal 262.

pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.

E. Peningkatan Kinerja Organisasi

Peningkatan kinerja organisasi merupakan suatu upaya hasil evaluasi dari suatu penilaian kinerja organisasi yang telah dilaksanakan, sehingga dengan adanya data evaluasi dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam kinerja selama pelaksanaan berlangsung, maka dari itu dari data inilah kita mendapatkan suatu jalan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang membentuk strategi baru.

Menurut anisha Avazura menuliskan dari suatu penelitian dalam artikel yang menyebutkan bahwa Beberapa taktik penting buat meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen kinerja yang efektif.¹⁰

1. Menetapkan Tujuan Yang Jelas
Manajemen kinerja yang efektif dimulai dengan memiliki tujuan yang kentara. Setiap anggota tim harus memahami apa yang dibutuhkan darinya dan

bagaimana kontribusinya akan diukur. Tujuan yang khusus, terukur, bisa dicapai, relevan, dan berbatasan saat (SMART) adalah landasan asal manajemen kinerja yang berhasil.

2. Komunikasikan Dengan Konsistensi

Komunikasi yang baik artinya kunci pada manajemen kinerja. Pimpinan harus secara teratur berkomunikasi dengan anggota tim mereka. Ini termasuk menyampaikan umpan kembali konstruktif, memberikan arahan yang jelas, dan mendengarkan masukan asal karyawan. menggunakan komunikasi yang konsisten, anggota tim akan merasa lebih terlibat serta terhubung menggunakan tujuan organisasi.

3. Pertimbangkan Training dan Pengembangan

Peningkatan kinerja organisasi sering kali melibatkan pengembangan keterampilan serta pengetahuan karyawan. Pertimbangkan untuk memberikan training yang sinkron dengan kebutuhan individu serta organisasi. Karyawan yang merasa diberdayakan buat belajar serta berkembang cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik.

¹⁰ Anisha Avazura, Strategi Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Kinerja Yang Efektif, Kepri: Riau Lantang.com, 2023

<https://riaulantang.com/strategi-meningkatkan-kinerja-organisasi-melalui-manajemen-kinerja-yang-efektif/>

4. **Gunakan Alat Manajemen Kinerja Yang Sempurna**
Teknologi dapat sebagai alat yang sangat bermanfaat dalam manajemen kinerja. terdapat banyak sekali perangkat lunak yang dirancang khusus untuk membantu melacak, mengukur, serta menganalisis kinerja karyawan. memilih indera yang sempurna dapat mempermudah proses manajemen kinerja.
5. **Berikan Umpan Balik Yang Teratur**
Umpan balik yg teratur artinya salah satu komponen kunci pada manajemen kinerja yg efektif. Ini tidak hanya mencakup umpan balik tahunan atau 1/2 tahunan, namun pula umpan balik segera sesudah tugas atau proyek terselesaikan. Umpan balik yg konstruktif membantu karyawan tahu apa yang berhasil serta pada mana mereka bisa menaikkan kinerja mereka.
6. **Kenali Serta Apresiasi Kontribusi Karyawan**
Akhirnya, penting buat mengakui serta menghargai donasi karyawan. Ini bisa dalam bentuk penghargaan, pengakuan publik, atau bonus kinerja. ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi buat terus berkinerja menggunakan baik.

Dalam dunia usaha yang kompetitif, manajemen kinerja yang

efektif adalah kunci untuk mencapai dan mempertahankan kinerja organisasi yang tinggi. Dengan menetapkan tujuan yang kentara, berkomunikasi dengan konsisten, memberikan pelatihan serta pengembangan, memakai indera manajemen kinerja yang sempurna, menyampaikan umpan kembali yang teratur, serta menghargai donasi karyawan, dan dapat membantu organisasi yang mencapai taraf kinerja yang lebih tinggi dan bersaing di pasar yang semakin sengit

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam membangun budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif memerlukan perencanaan yang maksimalkan karenanya sebelum melakukan perencanaan kita dapat memahami sebelumnya mengenai hal sebagai berikut :

1. **Konsep Dasar Budaya Organisasi**
Bahwa budaya organisasi adalah keyakinan atau perilaku yang disepakati Bersama dan dipelajari oleh suatu kelompok dengan tujuan sebagai pedoman Dalam bertindak laku yang baik dan benar didalam organisasi, sehingga Terbentuknya suasana nyaman dan tertib dalam suatu organisasi.
2. **Manfaat Budaya Organisasi**
Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.; Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.; Mementingkan tujuan

- bersama; Menjaga stabilitas organisasi
3. Pembentukan Budaya Organisasi
5 unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, yaitu: Lingkungan usaha, Nilai - nilai (values), Panutan atau keteladanan, Upacara - upacara (rites and ritual), Jaringan budaya
 4. Siklus Manajemen Kinerja Organisasi
Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi
 5. Peningkatan Kinerja Organisasi
Menurut anisha Avazura menuliskan dari suatu penelitian dalam artikel yang menyebutkan bahwa Beberapa taktik penting buat meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen kinerja yang efektif: Menetapkan Tujuan Yang Jelas, Komunikasikan Dengan Konsistensi, Pertimbangkan Training dan Pengembangan, Gunakan Alat Manajemen Kinerja Yang Sempurna, Berikan Umpan Balik Yang Teratur, Kenali Serta Apresiasi Kontribusi Karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alisanda, Y. (2018). *Budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang Memiliki karakter egaliter: studi kasus PMII Rayon FISIP Komisariat UIN Sunan Gunung Djati cabang Kota Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Ndraha, T. (2005). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi, S. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Agoes Kamaroellah, Pengantar Budaya Organisasi (Buku pustaka Radja: CV. Salsabila Putra Pratama, 2014).
- Anwar Prabu Mangkunegara, Perilaku dan Budaya Organisasi, 123.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers). 2016 hal. 67
- Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration in a Competitive Wordl*, (New York: McGraw-Hill), hal. 118-121.
- Syaiful Sagala, Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 130.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers). 2016 hal 262.
- Anisha Avazura, Strategi Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Kinerja Yang Efektif, Kepri: Riau Lantang.com, 2023 <https://riaulantang.com/strategi-meningkatkan-kinerja-organisasi-melalui-manajemen-kinerja-yang-efektif/>.