

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN DAN KINERJA ANGGOTA AKADEMI MAHASISWA BERPRESTASI UINSU

Khairunisa Hasanah¹, Rizki Akmalia², Hikmah Faradillah Br Rajagukguk³,
Nadila Putri Br Sitorus⁴, Rani Afriani⁵

khairunisahasana4@gmail.com¹, rizkiakmalia.mpd@gmail.com², hikmahfaradilla@gmail.com³,
pnadila022@gmail.com⁴, raniafriani0104@gmail.com⁵

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Akamawapres adalah organisasi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) yang bertujuan menggali dan mengembangkan potensi mahasiswa untuk meraih prestasi di tingkat kampus, nasional, dan internasional. Melalui bimbingan kader advokasi, organisasi ini menanamkan nilai-nilai suportif, rasa ingin tahu, dan motivasi berpikir kritis. Struktur internal yang terorganisir memastikan setiap bagian berfungsi dengan baik untuk mendukung tujuan bersama. Dengan tingkat pengaruh mencapai 90%, anggota diharapkan aktif dalam menggali potensi mereka, meskipun hasil akhir juga dipengaruhi oleh niat pribadi masing-masing. Tantangan utama yang dihadapi adalah 30% anggota yang pasif, sehingga diperlukan strategi pengembangan individu untuk meningkatkan keterlibatan mereka. Budaya disiplin tinggi yang diterapkan memperkuat integrasi dan solidaritas antar anggota, serta mendorong komunikasi yang baik dan suasana produktif. Penghargaan rutin diberikan untuk memotivasi anggota berprestasi, sementara anggota dengan kinerja rendah diberikan bimbingan tambahan. Dengan menerapkan nilai-nilai disiplin, integrasi, dan solidaritas, Akamawapres berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap anggotanya

Kata kunci: Akamawapres, mahasiswa, prestasi, disiplin, integrasi, solidaritas

ABSTRACT

Akamawapres is a student organization at the North Sumatra State Islamic University (UINSU) which aims to explore and develop student potential to achieve achievements at campus, national and international levels. Through the guidance of advocacy cadres, this organization instills supportive values, curiosity and motivation to think critically. An organized internal structure ensures each part functions well to support common goals. With an influence level reaching 90%, members are expected to be active in exploring their potential, although the final results are also influenced by their individual intentions. The main challenge faced is that 30% of members are passive, so individual development strategies are needed to increase their involvement. The high discipline culture implemented strengthens integration and solidarity between members, as well as encouraging good communication and a productive atmosphere. Regular awards are given to motivate high-performing members, while low-performing members are given additional guidance. By applying the values of discipline, integration and solidarity, Akamawapres strives to create an environment that supports the personal and professional growth of each of its members.

Keywords: Akamawapres, students, achievement, discipline, integration, solidarity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta menjalankan tugas sehari-hari. Di lingkungan akademis, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter, komitmen, dan kinerja anggota komunitas akademik,

termasuk mahasiswa berprestasi. Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU), budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong mahasiswa untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan berkontribusi secara optimal dalam berbagai kegiatan akademik dan non-akademik.

Budaya organisasi mencakup berbagai aspek, seperti kepemimpinan, komunikasi, penghargaan, dan sistem nilai yang diterapkan dalam suatu institusi. Kepemimpinan yang inspiratif, misalnya, dapat membentuk iklim organisasi yang mendukung dan memotivasi mahasiswa untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara dosen dan mahasiswa dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama yang erat, sehingga menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Komitmen mahasiswa terhadap institusi pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor akademik, tetapi juga oleh sejauh mana mereka merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan sekitar mereka. Budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada prestasi dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan loyalitas mahasiswa terhadap institusi, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aktivitas yang mereka jalani. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja akademik dan non-akademik mereka.

Akademik Mahasiswa Berprestasi (Akamawapres) UINSU merupakan wadah pembinaan dan pengembangan mahasiswa berprestasi di UINSU. Akamawapres memiliki peran penting dalam melahirkan generasi muda yang unggul dan berkarakter islami. Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas Akamawapres dalam mencapai tujuannya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja anggota organisasi.

Komitmen anggota organisasi mengacu pada keterikatan dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Kinerja anggota organisasi mengacu pada hasil kerja dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, yang dapat memotivasi anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.

Akamawapres UINSU dapat meningkatkan komitmen dan kinerja anggotanya dengan membangun budaya organisasi yang kuat dan positif. Budaya organisasi yang kuat dan positif di Akamawapres UINSU dapat diwujudkan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Menanamkan nilai-nilai dan keyakinan yang positif, seperti integritas, kerja keras, dan kerjasama
2. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara pengurus dan anggota Akamawapres UINSU
3. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi anggota Akamawapres UINSU
4. Menyediakan peluang pengembangan diri bagi anggota Akamawapres UINSU
5. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif.

Dengan membangun budaya organisasi yang kuat dan positif, Akamawapres UINSU dapat meningkatkan komitmen dan kinerja anggotanya, sehingga dapat mencapai tujuannya untuk melahirkan generasi muda yang unggul dan berkarakter islami

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara untuk mendalami peran budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja anggota Akademi Mahasiswa Berprestasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap persepsi dan pengalaman subjek penelitian terkait topik yang diteliti. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena tertentu dalam konteks nyata. Fokus penelitian adalah untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana budaya organisasi mempengaruhi komitmen dan kinerja anggota Akademi Mahasiswa Berprestasi di UINSU.

Partisipan dalam penelitian ini adalah anggota aktif Akademi Mahasiswa Berprestasi UINSU yang dipilih secara purposive. Kriteria pemilihan partisipan mencakup keaktifan dalam organisasi, keterlibatan dalam berbagai kegiatan akademik dan non-akademik, serta ketersediaan untuk diwawancarai. Jumlah partisipan ditentukan berdasarkan prinsip saturasi, yaitu pengumpulan data dihentikan ketika informasi baru tidak lagi muncul dari wawancara. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah panduan wawancara semi-terstruktur. Panduan wawancara ini terdiri dari serangkaian pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan partisipan mengenai budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen dan kinerja mereka. Panduan ini dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur yang relevan dan tujuan penelitian.

Proses pengumpulan data melibatkan tahap-tahap sebagai berikut:

1. **Persiapan:** Peneliti menyusun panduan wawancara dan melakukan uji coba untuk memastikan pertanyaan yang diajukan dapat dipahami dengan baik oleh partisipan.
2. **Pelaksanaan Wawancara:** Wawancara dilakukan secara tatap muka atau melalui platform daring, sesuai dengan kesepakatan dengan partisipan. Setiap wawancara direkam dengan izin partisipan untuk keperluan transkripsi dan analisis lebih lanjut.

Dengan menggunakan metode wawancara yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang kaya dan mendetail mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja anggota Akademi Mahasiswa Berprestasi di UINSU. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pengelolaan organisasi mahasiswa yang lebih efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akamawapres adalah organisasi yang didirikan untuk menggali dan mengembangkan potensi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU). Tujuan utama organisasi ini adalah untuk membantu mahasiswa meraih prestasi di berbagai ajang, baik di tingkat kampus, nasional, maupun internasional, melalui bimbingan kader advokasi. Organisasi ini menanamkan nilai-nilai suportif antar anggota, meningkatkan rasa ingin tahu terhadap hal-hal positif, dan membangkitkan motivasi untuk berpikir kritis dan tidak mudah putus asa. Dalam struktur internalnya, terdapat beberapa bagian dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, yang bekerja sama untuk menciptakan interaksi yang baik dan terstruktur.

Akamawapres memiliki tingkat pengaruh yang signifikan, mencapai 90%, di mana anggota yang bergabung diharapkan untuk menggali potensi mereka dengan bantuan kader pengembangan internal dan eksternal. Namun, 10% dari hasil tersebut tergantung pada niat pribadi masing-masing anggota. Setiap individu dalam organisasi ini mendapatkan kesempatan yang sama tanpa perbedaan, tetapi ketidakpatuhan terhadap tugas dapat berujung pada surat peringatan. Setiap bulan, Akamawapres memberikan apresiasi kepada kader yang paling aktif.

Implementasi program kerja (progja) masing-masing kader menjadi penentu tercapainya tujuan besar organisasi. Misalnya, kader advokasi menjalankan kelas public speaking dua kali seminggu untuk mahasiswa internal dan eksternal. Keaktifan anggota, disiplin waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan sikap suportif antar anggota adalah faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Budaya disiplin dan tanggung jawab yang diterapkan dalam menjalankan progja secara terstruktur membentuk identitas dan personal branding yang baik bagi anggota.

Meski begitu, Akamawapres menghadapi hambatan dengan 30% anggotanya yang masih pasif, sehingga beban kerja lebih banyak ditanggung oleh anggota yang aktif. Untuk mengatasi hal ini, strategi yang diusulkan adalah memberikan tugas pengembangan individu yang dapat meningkatkan rasa prioritas terhadap organisasi. Dengan demikian, setiap anggota diharapkan menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab yang besar.

Budaya kedisiplinan dalam Akamawapres merupakan fondasi utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Setiap anggota yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan akan ditindaklanjuti secara langsung dan tegas, tanpa pengecualian. Tingginya tingkat disiplin ini tidak hanya menjaga keteraturan, tetapi juga memperkuat integrasi dan solidaritas di antara anggota. Hal ini memungkinkan terciptanya komunikasi yang baik dan saling menghormati, sehingga suasana yang nyaman dan produktif dalam organisasi dapat terwujud.

Penghargaan menjadi salah satu cara Akamawapres untuk memotivasi anggotanya. Organisasi ini secara rutin memberikan penghargaan kepada anggota yang dinilai memenuhi kriteria tertentu. Anggota dengan kinerja tinggi akan diberikan reward sebagai bentuk apresiasi atas usaha dan kontribusi mereka. Di sisi lain, anggota dengan kinerja rendah tidak diabaikan; mereka akan dirangkul kembali dan diberikan bimbingan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini memastikan bahwa setiap anggota merasa didukung dan termotivasi untuk terus berkembang.

Nilai-nilai yang dimiliki oleh Akamawapres diterapkan dalam setiap kegiatan anggota. Setiap tindakan dan keputusan diharapkan sejalan dengan budaya organisasi, yang mencakup disiplin, integrasi, dan solidaritas. Organisasi memberikan timbal balik yang positif kepada anggota yang menerapkan nilai-nilai ini, sekecil apapun kontribusinya. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap anggota.

Meskipun demikian, salah satu tantangan yang dihadapi adalah kurangnya dukungan dari beberapa anggota yang tidak sepenuhnya menerapkan budaya organisasi. Banyak anggota yang masih belum menunjukkan kedisiplinan dan integrasi yang diharapkan. Untuk mengatasi hal ini, organisasi memberikan reward dan apresiasi secara rutin kepada anggota yang menunjukkan komitmen dan pencapaian yang baik. Penghargaan ini tidak hanya bertujuan untuk mengakui prestasi, tetapi juga untuk memotivasi anggota lain agar lebih bersemangat dalam menerapkan nilai-nilai Akamawapres.

Dengan demikian, Akamawapres berupaya menciptakan budaya organisasi yang kuat melalui penerapan nilai-nilai kedisiplinan, integrasi, dan solidaritas, serta melalui penghargaan dan bimbingan yang diberikan kepada anggotanya. Semua ini dilakukan untuk memastikan setiap anggota merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi.

A. Nilai-Nilai Budaya Organisasi Akamawapres

Akamawapres menanamkan beberapa nilai inti yang menjadi panduan dalam setiap aktivitas organisasi. Nilai-nilai ini meliputi:

1. Disiplin. Anggota Akamawapres diwajibkan untuk mengikuti jadwal yang ketat dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin ini tidak hanya memastikan

keteraturan tetapi juga mengajarkan anggota untuk menghargai waktu dan tanggung jawab mereka.

2. Integrasi. Kerjasama dan sinergi antar anggota sangat diutamakan. Setiap anggota didorong untuk bekerja bersama, saling mendukung, dan berkolaborasi dalam berbagai kegiatan. Integrasi ini menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.
3. Solidaritas. Solidaritas di antara anggota Akamawapres diperkuat melalui dukungan moral dan kebersamaan. Setiap anggota merasa didukung oleh rekan-rekannya, yang meningkatkan motivasi dan semangat mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

B. Praktik dan Implementasi Budaya Organisasi

1. Apresiasi dan Penghargaan

Akamawapres secara rutin memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan kinerja tinggi dan komitmen yang kuat. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, hadiah, atau pengakuan dalam acara resmi. Langkah ini tidak hanya memotivasi anggota yang bersangkutan tetapi juga mendorong anggota lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Bimbingan dan Pengembangan

Anggota yang mengalami kesulitan atau menunjukkan kinerja yang kurang optimal diberikan bimbingan khusus. Bimbingan ini mencakup pelatihan tambahan, sesi mentoring, dan dukungan emosional. Dengan pendekatan ini, setiap anggota diberi kesempatan untuk berkembang dan memperbaiki kinerja mereka.

3. Program Kerja yang Terstruktur

Program kerja Akamawapres disusun dengan rencana yang jelas dan terstruktur. Setiap kader memiliki tugas spesifik yang harus diselesaikan sesuai dengan jadwal. Pendekatan ini memastikan bahwa semua kegiatan berjalan lancar dan tujuan organisasi dapat tercapai.

C. Dampak Budaya Organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja

Terdapat beberapa dampak budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komitmen. Budaya disiplin dan solidaritas yang kuat mendorong anggota untuk lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika anggota merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.
2. Meningkatkan Kinerja. Kinerja anggota meningkat seiring dengan adanya bimbingan dan apresiasi. Ketika anggota tahu bahwa usaha mereka akan diakui dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
3. Membangun Lingkungan Positif. Nilai-nilai integrasi dan solidaritas menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Anggota merasa nyaman untuk berkolaborasi dan berbagi ide, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi.

D. Tantangan dan Solusi

Meskipun budaya organisasi di Akamawapres telah menunjukkan banyak manfaat, masih ada tantangan yang dihadapi, seperti anggota yang masih pasif. Untuk mengatasi hal ini, Akamawapres terus mengembangkan strategi, termasuk memberikan tugas pengembangan individu yang bertujuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan prioritas terhadap organisasi

KESIMPULAN

Nilai-nilai yang dimiliki oleh Akamawapres diterapkan dalam setiap kegiatan anggota. Setiap tindakan dan keputusan diharapkan sejalan dengan budaya organisasi, yang mencakup disiplin, integrasi, dan solidaritas. Organisasi memberikan timbal balik yang positif kepada anggota yang menerapkan nilai-nilai ini, sekecil apapun kontribusinya. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap anggota.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kurangnya dukungan dari beberapa anggota yang tidak sepenuhnya menerapkan budaya organisasi. Banyak anggota yang masih belum menunjukkan kedisiplinan dan integrasi yang diharapkan. Untuk mengatasi hal ini, organisasi memberikan reward dan apresiasi secara rutin kepada anggota yang menunjukkan komitmen dan pencapaian yang baik. Penghargaan ini tidak hanya bertujuan untuk mengakui prestasi, tetapi juga untuk memotivasi anggota lain agar lebih bersemangat dalam menerapkan nilai-nilai Akamawapres.

Dengan demikian, Akamawapres berupaya menciptakan budaya organisasi yang kuat melalui penerapan nilai-nilai kedisiplinan, integrasi, dan solidaritas, serta melalui penghargaan dan bimbingan yang diberikan kepada anggotanya. Semua ini dilakukan untuk memastikan setiap anggota merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., & Indriantoro, N. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukanto, S. 2002. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.