



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANISASI PROFESSIONAL: KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF, KINERJA, DAN EFEKTIVITAS ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATURE REVIEW ILMU MANAJEMEN TERAPAN)

Bagus Julianto¹, Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez²

¹Mahasiswa Program Sarjana Teknik Industri, Universitas Mercu Buana Jakarta, juliantobagus05@gmail.com

²Mahasiswa Program Sarjana Teknik Industri, Universitas Mercu Buana Jakarta, tommyyunaraac@gmail.com

Corresponding Author: Bagus Julianto¹

Abstrak: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini me-review Faktor-faktor yang mempengaruhi Organisasi Professional, yaitu Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja, suatu studi literatur Manajemen Terapan. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organisasi Professional; 2) Komunikasi Efektif berpengaruh terhadap Organisasi Profesional; 3) Kinerja berpengaruh terhadap Organisasi Professional; dan 4) Efektivitas Organisasi.

Kata kunci: Organisasi Professional, Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja dan Evektivitas Organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, diwajibkan untuk melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku hamper untuk level jenjang pendidikan yaitu strata satu (S1) berupa Skripsi, untuk mahasiswa strata dua (S2) berupa Tesis, dan untuk mahasiswa strata tiga (S3) berupa Disertasi.

Berdasarkan pengalaman empiris banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan antar variable dan membangun hipotesis, juga sangat diperlukan pada pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini membahas pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja dan Efektifitas Organisasi terhadap Organisasi Professional, suatu studi literatur Ilmu Manajemen Terapan.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel literature review agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

- Apakah memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Professional
1. Apakah Kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Professional
 2. Apakah Komunikasi Efektif memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Professional
 3. Apakah Kinerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Professional
 4. Apakah Efektivitas Organisasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional

KAJIAN TEORI

1. ORGANISASI PROFESIONAL

Sebelum membahas mengenai organisasi sebaiknya kita mengetahui tentang apa itu organisasi dan profesional itu sendiri. W.J.S. Poerwadarminta (dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia) organisasi yaitu susunan dan aturan dari berbagai bagian (orang dsb) sehingga merupakan kesatuan yang teratur.

Selanjutnya menurut James D. Mooney, organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Chester I. Bernard, organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Dari berbagai pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa organisasi merupakan suatu perserikatan manusia antara dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat susunan dan aturan serta sistem aktivitas kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya Profesional adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau telah dibandingkan baik secara konsepsional, maupun secara teknik atau latihan. Profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.(Sinambela, 2017)

Ahmad Tafsir mengatakan profesionalisme ialah faham yang mengajarkan

bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi. (Sinambela, 2017)

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Organisasi Profesional merupakan sekumpulan orang yang berprofesi serta memiliki kemampuan atau keahlian tinggi kemudian dikumpulkan dalam suatu wadah untuk bekerja sama secara rasional, sistematis dan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. KEPEMIMPINAN

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan. Pemimpin memiliki arti yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama.

Seperti yang diketahui dari penjelasan tersebut terdapat berbagai macam definisi dari kepemimpinan dalam organisasi. Beberapa penjelasan tersebut adalah:

Menurut Kartono (2003:1), kepemimpinan adalah “bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (Prosedur et al., 2018)

Menurut Siagian (2013:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. (Service et al., n.d.)

Berdasarkan berbagai arti kepemimpinan dalam organisasi dan definisi pemimpin diatas dapat diketahui perbedaan antara keduanya.

Pemimpin lebih merujuk pada orang atau person sebagai pelaku dari kepemimpinan sedangkan kepemimpinan merupakan sifat dari individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan dalam organisasi yang baik akan dapat mengkoordinasi dan mensinergikan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang jitu juga mampu menggali dan mengembangkan potensi yang di miliki tiap individu lainnya.

Oleh karena menurut penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dalam organisasi maka pemimpin yang baik tidak hanya dilihat dari seberapa banyak orang yang mengikutinya. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik maka dia akan mampu menciptakan pemimpin selanjutnya.

Proses kepemimpinan merupakan proses untuk mengasah berbagai keahlian an sebagai seorang pemimpin. Pada suatu organisasi tentunya keahlian seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat setidaknya empat keahlian yang harus dikuasai oleh pemimpin sebuah organisasi. Keempat keterampilan tersebut diantaranya:

a) Keterampilan Konseptual

Kemampuan konseptual dalam organisasi sangat diperlukan oleh pemimpin. Kemampuan ini merupakan keahlian dalam melakukan koordinasi dan mengintegrasikan segala kepentingan yang ada di dalam organisasi. Selain itu kemampuan ini menuntut pemimpin untuk dapat memandang organisasi secara utuh dan memahami keterkaitan antara satu bagian dengan lainnya. Kemampuan ini bertujuan supaya pemimpin dapat lebih mudah memperoleh, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.

b) Keterampilan Komunikasi

Kemampuan kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh pemimpin adalah kemampuan komunikasi. Kemampuan kepemimpinan ini diperlukan oleh pemimpin untuk menjalin kerjasama, memahami dan memberi motivasi kepada orang lain dalam suatu organisasi.

Pemimpin menggunakan kemampuan ini dalam memimpin organisasi untuk mendapatkan partisipasi dari bawahannya dan memberikan arahan dalam meraih tujuan organisasi.

c) Keterampilan Administratif

Pada proses menjalankan kepemimpinan khususnya pada suatu organisasi, kemampuan administratif merupakan hal yang sangat penting. Keahlian ini merupakan keahlian yang berkaitan dengan seluruh kegiatan manajemen mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Siapa pun yang berada pada tampuk kepemimpinan sangat wajib memperhatikan hal ini karena hal ini berkaitan dengan peraturan, kebijakan, pengelolaan anggaran dan hal yang berkaitan dengan administrasi organisasi.

d) Keterampilan Teknis

Meski kegiatan operasional tidak terlalu melekat pada pemimpin organisasi namun pada proses kepemimpinan mengetahui hal teknis tetap diperlukan. Pemimpin organisasi perlu mengetahui hal teknis seperti penggunaan alat, prosedur atau metode pada bidang tertentu seperti akuntansi, permesinan, dll agar dapat mengarahkan bawahannya dengan tepat dan mencapai hasil secara efektif. Tanpa pengetahuan akan hal teknis, kepemimpinan dalam organisasi akan pincang, karena pemimpinnya akan mengarahkan organisasi dengan cara yang tidak benar

Serang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan.

Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. (Service et al., n.d.)

Disiplin dan kepemimpinan serta prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis. Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dengan lingkungan masyarakat. Seorang Pegawai sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu organisasi. (Siqueira et al., 2019)

Sedangkan faktor psikologis yaitu yang berkenaan dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf . Walau kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik, tetapi kalau kondisi psikologis pegawai kurang dapat menunjang maka akan berpengaruh terhadap proses kegiatan yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Siqueira et al., 2019)

3. KOMUNIKASI EFEKTIF

seseorang yang berada Komunikasi memiliki peranan yang penting dalam organisasi, sehingga komunikasi organisasi dengan segala teori yang ada didalamnya menjadi hal yang penting menjadi pusat fenomena dalam organisasi. Saat di dalam organisasi terjadi perubahan sistem interaksi, komunikasi akan turut membangun dan memelihara tercapainya tujuan organisasi. (Mahmudah, 2015)

Kemampuan berkomunikasi adalah alat yang paling penting untuk dimiliki pemimpin untuk dapat menjalankan peranannya tersebut. Keputusan yang akan diambil oleh organisasi merupakan wewenang pemimpin, namun komunikasi yang tepat guna tentunya dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan keputusan tersebut. (Mahmudah, 2015)

Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan interaksi di antara orang-orang yang ada didalamnya. Maka proses komunikasi di dalam interaksi tersebut merupakan hal utama dalam organisasi. (Mahmudah, 2015)

Di dalam organisasi terdapat struktur yang berbeda-beda sesuai dengan aktifitas yang dilakukan dan komunikasi memegang peranan dalam mengkoordinasikan hal-hal yang dihasilkan oleh masing-masing struktur tersebut. (Mahmudah, 2015)

Pada dasarnya manusia atau dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. (Brooke, 2008)

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta

mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. (Brooke, 2008)

Menurut Furqon (2000:3), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Prosedur et al., 2018)

Soedjono (2005:23), yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. (Prosedur et al., 2018)

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan. (Prosedur et al., 2018)

Pada akhirnya, komunikasi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk melakukan kinerja yang lebih baik. (Mahmudah, 2015).

Komunikasi bisa dikatakan efektif jika: (a) pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh komunikan, (b) komunikan bersikap atau berperilaku seperti apa yang dikehendaki oleh 19 komunikator dan ada kesesuaian antar-komponen. Menurut teori tentang efektivitas pesan yang berasumsi bahwa jika komunikasi diharapkan efektif maka pesan-pesannya perlu dikemas sedemikian rupa sehingga sesuai atau merupakan kebutuhan komunikan. (c) Menarik perhatian, dalam arti baru tidak biasa. Simbol yang digunakan hendaknya mudah dipahami, meliputi bahasa, istilah, kata-kata atau kalimatnya. (d) Komunikator menganjurkan menggunakan sesuatu, maka hendaknya sesuatu tersebut mudah didapat dengan menggunakan cara tertentu, termasuk misalnya tentang tempatnya (Schramm 1973, diacu dalam Hamidi 2007). Berdasarkan teori tersebut, maka unsur-unsur yang mendukung efektivitas pesan adalah: (1) menimbulkan kebutuhan, (2) menarik perhatian, (3) simbol yang dipahami dan (4) cara memperoleh. Sedangkan menurut Moekijat (1993:146) hal yang diperlukan untuk berlangsungnya komunikasi yang efektif adalah seperti, penerangan ringkas yang cukup dari penerima, penggunaan bahasa yang sesuai, kejelasan, serta penggunaan media yang tepat

Dalam komunikasi efektif terdapat beberapa hukum yang mengatur agar jalannya komunikasi berjalan secara efektif dan pesan yang disampaikan jelas diterima oleh komunikan. Hukum komunikasi yaitu REACH yang meliputi:

a. Respect

Hukum pertama dalam mengembangkan komunikasi yang efektif adalah sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan.

b. Empathy

Empati adalah kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Salah satu prasyarat utama dalam memiliki sikap empati adalah kemampuan kita untuk mendengarkan atau

mengerti terlebih dulu sebelum didengarkan atau dimengerti oleh orang lain.

c. Audible

Makna dari audible antara lain: dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Jika empati berarti kita harus mendengar terlebih dahulu ataupun mampu menerima umpan balik dengan baik, maka audible berarti pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d. Clarity

Selain bahwa pesan harus dapat dimengerti dengan baik, maka hukum keempat yang terkait dengan itu adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan.

e. Humble

Hukum kelima dalam membangun komunikasi yang efektif adalah sikap rendah hati. Sikap ini merupakan unsur yang terkait dengan hukum pertama untuk membangun rasa menghargai orang lain, biasanya didasari oleh sikap rendah hati yang kita miliki.

4. KINERJA

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. (Rismayadi & Maemunah, 2016)

Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. (Rismayadi & Maemunah, 2016)

Menurut Mello, (2006) dalam Wibowo, (2012:442) mengemukakan bahwa: (1). Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan ketrampilan. (2). Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka. (3). Merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat. Aktivitas ini mengintegrasikan sumber daya manusia dalam satu organisasi ke dalam organisasi lainnya yang mempunyai budaya sangat berbeda. (4). Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya. Dengan loyalitas lebih rendah pada pemberi kerja tertentu dan lebih pada karier sumber daya manusia, lebih banyak waktu harus dikeluarkan dalam mengintegrasikan sumber daya manusia baru ke dalam tempat pekerjaan. (5). Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya. (Paijan & Ali, 2017)

Waldman (1994); kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari

apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.(Brooke, 2008)

Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), sistem komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures).(Rismayadi & Maemunah, 2016)

Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).(Rismayadi & Maemunah, 2016)

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).(Rismayadi & Maemunah, 2016)

Dalam setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Pemimpin senantiasa melakukan pembinaan terhadap karyawan agar dapat memberikan kepuasan dan komitmen organisasi. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap

kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan sehingga pegawai merasa termotivasi, karena memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya dan merasakan adanya peningkatan kemampuan diri mereka. (Paijan & Ali, 2017)

Melalui pelatihan dan pengembangan sesuai bidang tugas yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi demi kelancaran pelaksanaan tugas pada waktu bersamaan juga diarahkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari pegawai secara perorangan. (Siqueira et al., 2019)

Bernandin dan Russel dalam Sopiah (2008: 182) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja / kinerja karyawan:

- a. Quality Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Quantity Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. Timeliness Merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost effectiveness Besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

e. Need for supervision Kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. Interpersonal impact Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Disisi lain Siagian (2009:40) menguraikan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

- Motivasinya, yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita, dan berbagai jenis kebutuhannya.

- Kemampuan, ada kemampuan yang bersifat fisik dan lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otot tetap harus menggunakan otak; dan sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

- Ketepatan penugasan, dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, "tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya". Memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi; dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah. Karena itu, seorang manajer perlu berpegang pada rumus berikut:

$$P = M \times K \times T$$

Dimana P adalah Performance atau Kinerja, M adalah Motivasi, K adalah Kemampuan, dan T adalah Tugas yang tepat.

5. EFEKTIFITAS ORGANISASI

Konsep efektivitas sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Konsep efektivitas ini oleh para ahli belum ada keseragaman pandangan, dan hal tersebut dikarenakan sudut pandang yang dilakukan dengan pendekatan disiplin ilmu yang berbeda, sehingga melahirkan konsep yang berbeda pula di dalam pengukurannya. Namun

demikian, banyak juga ahli dan peneliti yang telah mengungkapkan apa dan bagaimana mengukur efektivitas itu.

Berikut ini merupakan definisi sudut pandang dalam pengertian Efektivitas Organisasi Menurut Para Ahli.

- ***Emitai Etzioni (1982:54)***

Mengemukakan bahwa “efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran.” Komaruddin (1994:294) juga mengungkapkan “efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.”

- ***The Liang Gie (2000:24)***

Juga mengemukakan “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.”

- ***Gibson (1984:28)***

Mengemukakan bahwa “efektivitas adalah konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.”

- ***Soekarno K. (1986:42)***

Efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/ digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Jadi pengertian efektivitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan dikerjakan oleh setiap individu secara bersama-sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh 4(empat) faktor di dalam budaya organisasi yakni keterlibatan (*Involvement*), adaptasi (*Adaptation*), Misi (*Mision*), dan konsistensi (*consistency*).

a) Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan ialah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikuti sertakan didalam kegiatan organisasi sehingga dapat membuat staf bertanggung jawab mengenai tindakan yang dilakukannya (Casida, 2007). Keterlibatan (*involvement*) ialah kebebasan (*independensi*) yang dipunyai pada setiap individu didalam mengemukakan pendapat.

Keterlibatan tersebut perlu juga dihargai oleh kelompok maupun pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk dapat memajukan dan juga mengembangkan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan terdiri dari 3(tiga) indikator yakni pemberdayaan (*Empowerment*), kerja tim (*Team Orientation*) dan juga kemampuan berkembang (*Capability Development*) (Casida, 2007).

b) Adaptasi (*Adaptation*)

Kemampuan adaptasi adalah kemampuan pada organisasi untuk dapat menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi ialah kemampuan organisasi didalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan cara melakukan perubahan internal pada suatu organisasi.

Denison dan juga Mirsha (1995) dalam Casida (2007) tersebut mengemukakan yakni kemampuan adaptasi dapat dilihat dari 3(tiga) indikator yakni perubahan (*Creating Change*), berfokus pada pasien (*Customer Focus*) dan juga keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

c) Misi (*Mission*)

Misi ialah dimensi budaya yang menunjukkan pada tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh serta fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh suatu organisasi. Sesuai dengan penelitian Denison (2006) yang menunjukkan bahwa organisasi yang kurang didalam menerapkan misi akan dapat mengakibatkan staf tidak dapat mengerti hasil yang akan dicapai dan juga tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas.

Denison dan Mirsha (1995) menyatakan ialah bahwa kemampuan adaptasi dapat dilihat dari 3(tiga) indikator yakni strategi yang terarah serta tetap (*Strategic Direction and Intent*), Tujuan dan juga objektivitas (*Goals and Objectif*), Visi (*Vision*).

d) Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi ialah tingkat kesepakatan anggota suatu organisasi terhadap asumsi dasar dan juga nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi dalam menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan juga simbol-simbol yang dimengerti serta dianut bersama oleh para anggota organisasi dan juga pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi.

Adanya konsistensi dalam suatu organisasi akan ditandai oleh staf merasa terikat; terdapat nilai-nilai kunci; kejelasan mengenai tindakan yang dapat dilakukan dan juga tidak dapat dilakukan. Konsistensi didalam organisasi adalah dimensi yang menjaga kekuatan serta juga stabilitas di dalam organisasi. Denison dan Mirsha (1995) menyatakan bahwa konsistensi dapat dilihat dari 3(tiga) indikator yakni nilai inti (*core value*), kesepakatan (*Agreement*), koordinasi dan juga integrasi (*Coordination and Integration*)

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Etika Bisnis. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di ciptakan bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul” Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau Kajian pustaka(“*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh / hubungan Kepemimpinan Terhadap Organisasi Profesional

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap Organisasi Profesional, pernyataan ini berdasarkan dari artikel-artikel yang telah dijelaskan diantaranya adalah kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dan konseptual untuk dapat mengkoordinasikan anggota organisasinya secara efektif sehingga dapat menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para pegawainya untuk memberikan kinerja terbaiknya (Mahmudah, 2015), (Prosedur et al., 2018), (Service et al., n.d.), (Siqueira et al., 2019). Kemampuan lain yaitu administrasi yang mana pemimpin harus bisa melakukan perencanaan dan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang dilakukan. Serta kemampuan teknis, setidaknya sebagai pemimpin harus mengerti akan dasar-dasar dalam melakukan pekerjaan secara technical. Secara garis besar kepemimpinan dapat diibaratkan sebagai motor penggerak bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Pengaruh / hubungan Komunikasi Efektif Terhadap Organisasi Profesional

Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh / hubungan terhadap Organisasi Profesional, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dan rist yang relevan dan di review, diantaranya adalah: Komunikasi memiliki peranan yang penting dalam organisasi, sehingga komunikasi organisasi dengan segala teori yang ada didalamnya menjadi hal yang penting menjadi pusat fenomena dalam organisasi. Saat di dalam organisasi terjadi perubahan sistem interaksi, komunikasi akan turut membangun dan memelihara tercapainya tujuan organisasi (Mahmudah, 2015), (Brooke, 2008), (Prosedur et al., 2018)

3. Pengaruh / hubungan Kinerja Terhadap Organisasi Profesional

Kinerja memiliki pengaruh / hubungan terhadap Organisasi Profesional, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dan rist yang relevan dan di review, diantaranya adalah: Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di- dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesung- guhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas

yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Rismayadi & Maemunah, 2016), (Paijan & Ali, 2017), (Brooke, 2008), (Siqueira et al., 2019)

4. Pengaruh/ hubungan Efektivitas Organisasi Terhadap Profesional

Efektivitas Organisasi sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan Organisasi Profesional., pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dan rist yang relevan dan direview, diantaranya efektivitas organisasi merupakan kemampuan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu secara bersama-sama dengan mengkombinasikan beberapa aspek sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dengan kata lain Efektivitas Organisasi adalah suatu konsep yang penting karena dapat memberikan sebuah gambaran dalam mencapai keberhasilan meraih tujuan bersama. (Emitai Etzioni 1982;54), (The Liang Gie 2000:24), (Gibson 1984:28), (Soekarno K. 1986:42)

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka diperoleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.

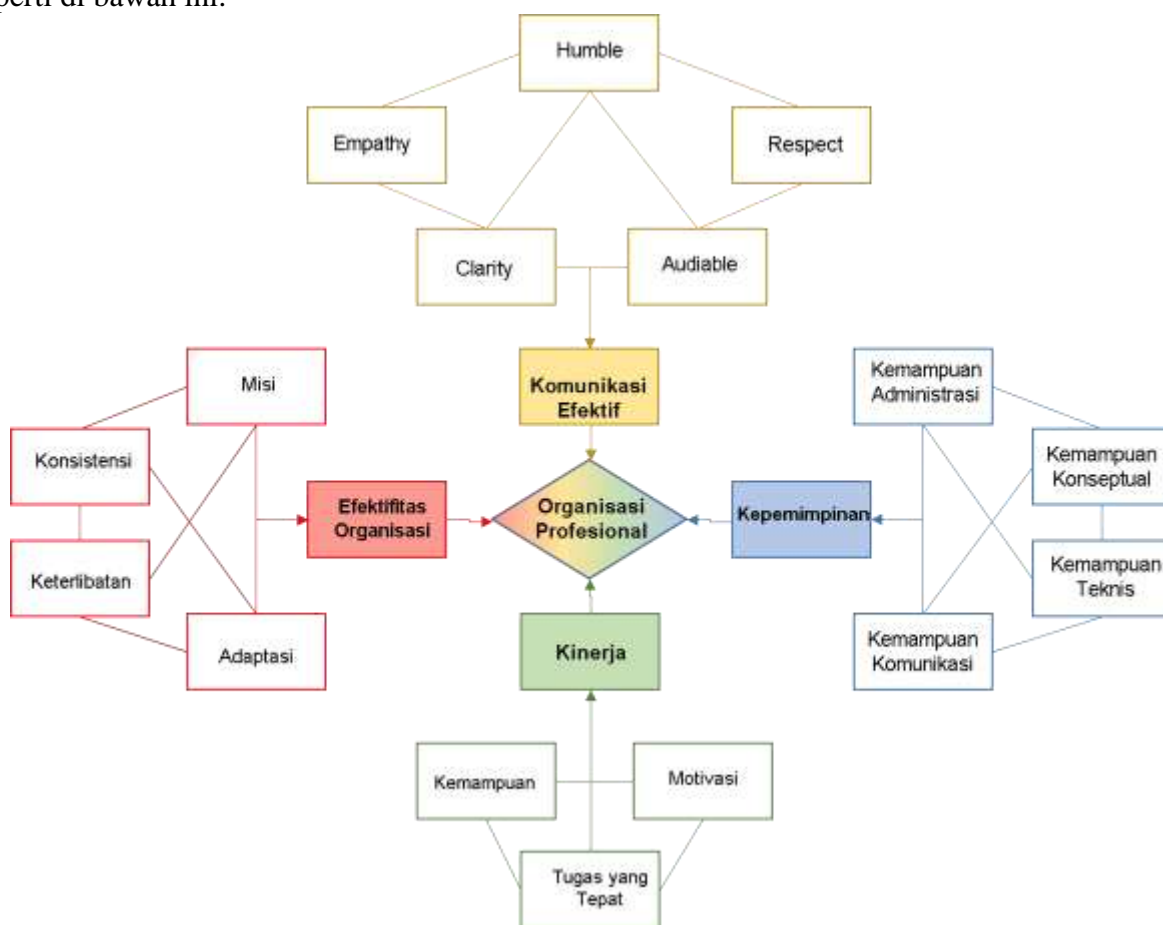


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar

dari conceptual framework, maka: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja dan Efektivitas Organisasi berpengaruh terhadap Organisasi Profesional.

Selain dari empat variabel exogen ini yang mempengaruhi Organisasi Profesional, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Semangat Kerja: (Sastrohadiwiryono, 2003)
- b) Lingkungan kerja: (Purba et al., 2017), (Sardjijo & Ali, 2017);
- c) Budaya kerja: (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016).
- d) Etos Kerja: (K.Bertens, 1994), (Anoraga, 2009), (Sinamo, 2005)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional
2. Komunikasi Efektif berpengaruh terhadap Organisasi Profesional
3. Kinerja berpengaruh terhadap Organisasi Profesional
4. Efektivitas Organisasi berpengaruh terhadap Organisasi Profesional

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Organisasi Professional, selain dari Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, dan Efektivitas Organisasi pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Organisasi Professional selain yang variabel yang di teliti pada artikel ini. Faktor lain tersebut seperti Semangat kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. (2019a). Building Repurchase Intention and Purchase Decision: Brand Awareness and Brand Loyalty Analysis (Case Study Private Label Product in Alfamidi Tangerang). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2019.v04i09.009>
- Ali, H. (2019b). Purchase Decision and Repurchase Models: Product Quality and Process Analysis (Case Study of House Ownership Credit Financing in Permata Sharia Bank Jakarta). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i09.006>
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018a). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and*

- Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018b). The Influence of Service Quality, Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., & Sardjijo. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H. (2010). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Teknologi Informasi. *Yogyakarta: Hasta*.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). Sistem Informasi Bisnis "Si-Bis". *Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Baduose Media*.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). Technopreneurship dalam Perspektif Bisnis Online. *Jakarta: Baduose Media Publisher*.
- Ali, H. (2010). Information Technology Based Management Information System. *Yogyakarta: Hasta*.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). "Si-Bis" Business Information System. First Printing, *Jakarta: Baduose Media Publisher*.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). Technopreneurship in Online Business Perspective. *Jakarta: Baduose Media Publisher*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*
- Ali, H. (2010). Membangun Citra Perbankan Melalui IT & CRM: Untuk Meningkatkan Loyalitas Nasabah. *Yogyakarta: Hasta Cipta Mandiri*.
- Brooke, G. (2008). Agile versus the rest [6]. *IEEE Software*, 25(2), 10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Firman, M., Ui, A. F. E., Behaviour, O., Roles, M., Skills, E. M., Skills, T., Skills, H., Skills, C., Activities, M., Activities, M., Managers, E., Management, T., Making, D., Management, H. R., Psychology, S., Dynamics, G., & Study, T. (2012). *Perilaku organisasi* (pp. 2186–2226).
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Maisah, & Ali, H. (2020). Entrepreneurship culture development process: Implementation of Islamic education values in the Batik Jambi (case study in Seberang Jambi community). *Talent Development and Excellence*.
- Mukhtar., Ali, H., Jannah, S.R. 2016. *Pengembangan Karir Tenaga Pendidik, Teori dan Aplikasi*. ISBN: 978-602-1217-60-3. 230 hal. Magnum Pustaka Utama: Yogyakarta.

- Mukhtar., Ali, H., Mardalena, 2016. *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. ISBN: 978-602-401-561-9. 151 hal. Deepublish: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Elfisa, Y. 2016. *Akuntabilitas Kepala Sekolah*. ISBN: 978-602-401-576-1. 126 hal. Deepublish: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Sarinah, 2016. *Profesionalitas Kepala Sekolah*. ISBN: 978-602-401-562-6. 78. Deepublish: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Sofwan, 2016. *Pesantren Efektif*. ISBN: 978-602-713944-4-2. 190 hal. KSP Jambi: Jambi.
- Mukhtar., Ali, H., Hasanah, D. 2017. *Kepuasan Layanan Perpustakaan*. ISBN 978-979-24-0477-7. 198 hal. Pusaka: Jambi.
- Mukhtar., Ali, H., Rusmini, 2017. *Kepuasan Kerja Guru*. ISBN 978-979-24-0499-9. 195 hal. Pusaka Jambi.
- Mukhtar., Ali, H., Asmiyati, 2017. *Memaksimalkan Kinerja Sekolah*. ISBN: 978-602-71394-7-3. 2017. 181 hal. Kelompok Studi Penulisan Jambi: Jambi.
- Mahmudah, D. (2015). *Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in organization)*. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 285–302.
- Manajemen, *Jurnal Admin*. 2021. *Penjelasan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. <https://jurnalmanajemen.com/kepemimpinan-dalam-organisasi/>
- Nanda, Satria Aditya. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin* http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II_ADITYA%20SATRIA%20NANDA_MANAJEMEN%2717.pdf
- Paijan, P., & Ali, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta*. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343–359. <https://doi.org/10.24912/je.v21i3.23>
- Prosedur, O., Tingkat, T., Pengunjung, K., & Batanghari, K. (2018). *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.9 No.2, November 2018. 9(2), 147–152.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Siagian, S. P., & Luthan, F. (2008). *Teori-Teori Motivasi*. 5, 1–7. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>
- Sinambela, L. P. (2017). *Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Populis*, 2(4), 579–596.
- Siqueira, A. J. B., Machado, G. F., Costa, J. do C., Branco, L. de F., Montessor, M., Nonato, S. de O., & Silva, E. A. D. A. (2019). *濟無No Title No Title*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Setiawan, Parta. 2021. *Pengertian Efektivitas Organisasi – Faktor, Pendekatan, Tujuan, Sistem, Nilai, Para Ahli*. <https://www.gurupendidikan.co.id/faktor-efektivitas-organisasi/>