



## **FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI PROFESIONAL: LEADERSHIP/KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN IKLIM ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL)**

**Raihan Fahidatul Ade Saputra<sup>1</sup>, Cahyo Suko Pranoto<sup>2</sup>, Hapzi Ali<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Sarjana Teknik Mesin, Universitas Mercu Buana Jakarta,

[raihanfahidatul14@gmail.com](mailto:raihanfahidatul14@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Sarjana Teknik Mesin, Universitas Mercu Buana Jakarta, [cahyosuko@gmail.com](mailto:cahyosuko@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Teknik Sipil, Universitas Mercu Buana Jakarta, email: [prof.hapzi@gmail.com](mailto:prof.hapzi@gmail.com)

**Korespondensi Penulis: Hapzi**

**Abstract:** 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 mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Organisasi Profesional, yaitu: Leadership/Kepemimpinan, Budaya dan Iklim Organisasi suatu studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Leadership/Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional; 2) Budaya berpengaruh terhadap Organisasi Profesional; dan 3) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Organisasi Profesional.

**Keyword:** Organisasi Profesional, Leadership/Kepemimpinan, Budaya dan Iklim 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 hampir 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 empirik 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 menganalisis Leadership/Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya ( $X_2$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Organisasi ( $Y_1$ ), suatu studi literature tentang Organisasi Profesional

### **Rumusan Masalah.**

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

- 1) Apakah *Leadership/Kepemimpinan* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional .
- 2) Apakah *Budaya* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional .
- 3) Apakah *Iklim Organisasi* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Organisasi Profesional**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia organisasi yaitu susunan dan aturan dari berbagai bagian (orang dsb) sehingga merupakan kesatuan yang teratur. Pengertian Organisasi Mula mula dikatakan organisasi jika ada aktifitas/kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Karena jika kegiatan itu dilakukan oleh satu orang bukan dikatakan organisasi.1 Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Untuk memahami organisasi secara baik, maka perlu kiranya kita berangkat dari berapa defenisi yang ada untuk mewakili pemahaman setiap orang di antaranya:

1. James D. Mooney (1974) mengutarakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama.
2. Ralp Currier Davis (1951) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah satu kepemimpinan.
3. Herbert A. Simon (1958) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu rencana mengenai usaha kerjasama yang mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk dijalankan dan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas untuk dilaksanakan.
4. Drs. Dydiet Hardjito, M. Sc organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui individu secara terpisah.

Menurut Maringan (2004) pengertian organisasi dapat dibedakan pada dua macam, yaitu :

- a. Organisasi sebagai alat dari manajemen artinya organisasi sebagai wadah/tempat manajemen sehingga memberikan bentuk manajemen yang memungkinkan manajemen bergerak atau dapat dikaitkan.
- b. Organisasi sebagai fungsi manajemen artinya organisasi dalam arti dinamis u organisasi yang memberikan kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam

batas-batas tertentu. Dinamis berarti bahwa organisasi itu bergerak mengadakan pembagian pekerjaan. Misalnya pimpinan harus ditempatkan di bagian yang strategis. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat tiga unsur dasar yaitu orang-orang, kerjasama dan tujuan yang hendak dicapai. Organisasi juga harus memiliki lima fenomena penting yaitu

- 1) Organisasi harus mempunyai tujuan
- 2) Organisasi harus mempunyai program, kegiatan strategi dan metode untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Organisasi harus mempunyai pimpinan atau manajer yang bertanggung jawab terhadap organisasi itu dalam mencapai tujuan.
- 4) Organisasi itu terdiri dari dua orang atau lebih.
- 5) Organisasi itu harus ada kerjasama. Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalani hidup didunia dengan memanfaatkan segala kelebihan yang terdapat di dalam organisasi. Untuk menyelesaikan masalah, ketika dipikirkan orang banyak, maka segala masalah apapun akan mudah terselesaikan, dibanding satu orang yang memikirkannya. Satu demi satu persoalan akan selesai, tatkala dikerjakan secara gotong royong. Tak salah pepatah mengatakan “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing”. Faktor penentu terbentuknya organisasi adalah manusia sedangkan faktor yang berkaitan dengan kerja adalah kemampuan untuk bekerja, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan kemampuan melaksanakan asas-asas atau prinsip-prinsip organisasi.

Menurut James D. Mooney, organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Menurut 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.

Mengenai Profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok untuk menghasilkan nafkah hidup dan yang mengandalkan suatu keahlian. Adapun karakteristik dari profesi antara lain adalah mengandalkan suatu keterampilan atau keahlian khusus, dilaksanakan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan utama (purna waktu), dilaksanakan sebagai sumber utama nafkah hidup dan dilaksanakan dengan keterlibatan pribadi yang mendalam.

Sedangkan Merton mendefinisikan bahwa organisasi profesional adalah organisasi dari praktisi yang menilai/mempertimbangkan seseorang atau yang lain mempunyai kompetensi profesional dan mempunyai ikatan bersama untuk menyelenggarakan fungsi sosial yang mana tidak dapat dilaksanakan secara terpisah sebagai individu.

### **Ciri-Ciri Organisasi Profesional Secara umum,**

- 1) Hanya ada satu organisasi untuk setiap profesi
- 2) Ikatan utama para anggota adalah kebanggaan dan kehormatan
- 3) Tujuan utama adalah menjaga martabat dan kehormatan profesi.
- 4) Kedudukan dan hubungan antar anggota bersifat persaudaraan
- 5) Memiliki sifat kepemimpinan kolektif
- 6) Mekanisme pengambilan keputusan atas dasar kesepakatan.

### **Tujuan Organisasi Profesional**

Adapun tujuan organisasi profesi antara lain:

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan karier anggota, hal itu merupakan upaya organisasi dalam bidang mengembangkan karir anggota sesuai bidang pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan anggota, merupakan upaya terwujudnya kompetensi dalam bidangnya yang handal pada diri anggotanya.
- 3) Meningkatkan dan mengembangkan kewenangan profesional anggota merupakan upaya para professional untuk menempatkan anggota suatu profesi sesuai kemampuan.
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan martabat anggota agar anggotanya terhindar dari perlakuan tidak manusiawi.
- 5) Meningkatkan dan mengembangkan kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan lahir batin anggotanya profesi pendidikan.

### **Leadership / Kepemimpinan**

Leadership atau kepemimpinan adalah suatu seni, fungsi, proses dan kemampuan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan dan kesetiaan agar berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Istilah leadership berasal dari serapan bahasa Inggris yang berarti kepemimpinan. Kata leadership memiliki kata dasar leader berarti pemimpin, serta kata to lead yang keduanya mengandung beberapa arti yang saling berhubungan, yaitu: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pikiran-orang lain, membimbing, dan menggerakkan (Danin dan Suparno, 2004).

Leadership adalah proses mempengaruhi orang untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Leadership merupakan sebuah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Leadership merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hierarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering diidentikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Berikut definisi dan pengertian leadership dari beberapa sumber buku:

- Menurut Purwanto (2007), leadership adalah permulaan dari suatu struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi atau untuk mengubah tujuan-tujuan dan sasaran organisasi.
- Menurut Zakub (1984), leadership adalah menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.
- pada Menurut Slamet (2002), leadership adalah suatu kemampuan, proses, atau fungsi, umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- Menurut Rivai (2004), leadership adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- Menurut Baharudin dan Umiarso (2012), leadership adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## Budaya

- Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.
- Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
- Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.
- Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.
- Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.
- Schein (1992) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.
- Menurut Bapak Vijay Sathe (1985), pengertian budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya memengaruh intensitas perilaku. Kemudian pengertian budaya organisasi kuat menurut Kotter dan Heskett (1992) adalah budaya yang hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode

menjalankan bisnis yang relatif konsisten. Nilai-nilai tersebut tertanam dengan cepat terhadap pegawai baru.

- S.P. Robbins (1997) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi.
- Deal dan Bapack Kennedy (1982) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah pembangkit semangat yang memberikan pengaruh paling besar dalam mengarahkan perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik. Ditambahkan olehnya bahwa dengan budaya organisasi kuat yang berupa sistem peraturan informal yang memberikan tafsiran terhadap perilaku setiap saat dalam organisasi serta mendorong para karyawan dalam bekerja keras.
- Rahman dalam bukunya *Corporate Culture and Productivity: Case Studies in Asia and The Pasific* (1994) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah sebuah budaya organisasi yang kuat akan terbentuk disaat sebuah organisasi mengalami tantangan dari luar organisasi.
- Senada dengan Rahman, Dennison (1990) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah organisasi yang memiliki suatu budaya yang memiliki potensi yang lebih besar dari koordinasi dan kontrol perilaku organisasi secara implisit.
- Menurut Robbins (2003) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.
- Menurut Mowat (2002) budaya organisasi adalah “the personality of the organization: the shared beliefs, values and behaviours of the group. It is symbolic, holistic, and unifying, stable, and difficult to change.”
- Menurut pandangan Davis (1984): “Pengertian budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasional”. Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.
- Schein (1981) dalam Ivancevich et.al., (2005) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

## Iklm Organisasi

- Menurut Davis dan Newstrom (2000), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.
- Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.
- Menurut Martini dan Rostiana (2003), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.
- Menurut Steers (1985), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut.
- Menurut Toulson dan Smith (1994), iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

## METODE PENELITIAN

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 Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi 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).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel Organisasi Profesional yaitu: Leadership/Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional, Budaya berpengaruh terhadap Organisasi Profesional, dan *Iklm Organisasi* berpengaruh terhadap Organisasi Profesional, yaitu:

### 1) Leadership/Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organisasi Profesional

Mukzam (2000) dalam penelitiannya Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian ini perilaku tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perilaku hubungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robert J. Taorima (2007) dalam penelitiannya *Interrelating Leadership Behaviors, Organizational Socializational and Organizational Culture* (pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap sosialisasi organisasi dan budaya organisasi) di Macau, China. Hasil penelitiannya perilaku kepemimpinan. berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Idris Azis (2006) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kawasan Industri Makassar) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja pegawai.

Agus Supriyanto (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa:

- a. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai,
- b. kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan.
- c. budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
- d. motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan,
- e. kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja,
- f. budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja
- g. kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Budaya berpengaruh terhadap Organisasi Profesional

Budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. Dengan kata budaya organisasi mencerminkan cara staf melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani pasien, dan lain-lain) yang dapat dilihat kasat mata dan dirasakan terutama oleh orang diluar organisasi tersebut.

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi dalam organisasi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh kedua belah pihak, baik organisasi maupun para anggotanya. Manfaat tersebut adalah memberikan pedoman bagi tindakan pengambilan keputusan, mempertinggi komitmen organisasi, menambah perilaku konsistensi perilaku para anggota organisasi dan mengurangi keraguan para anggota organisasi, karena budaya memberitahukan pada mereka sesuatu dilakukan dan dianggap penting.

Mangkunegara, 2007 Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari pola dan cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dapat dikaji dari dimensi budaya organisasi. Dimensi budaya organisasi tidak ditetapkan secara mudah melainkan berdasarkan studi empiris. Studi empiris ini biasanya tidak dilakukan menggunakan sampel kecil melainkan menggunakan sampel besar yang melibatkan beberapa organisasi. Hasilnya tidak ditemukan dimensi budaya yang berlaku secara umum. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memahami budaya organisasi melalui dimensi-dimensinya dapat menggambarkan budaya organisasi dari suatu organisasi tersebut.

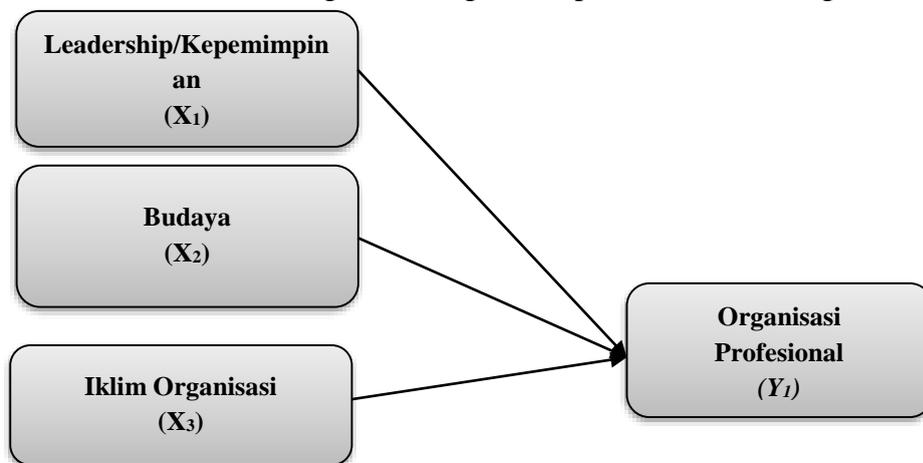
### ***Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Organisasi Profesional***

- Menurut Davis dan Newstrom (2000), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.
- Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.
- Menurut Martini dan Rostiana (2003), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

- Menurut Steers (1985), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut.
- Menurut Toulson dan Smith (1994), iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

### Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3: Conceptual Framework

Leadership/Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya ( $X_2$ ) dan *Iklim Organisasi* ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap Organisasi Profesional ( $Y_1$ )

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya seperti di bawah ini:

- 1) Leadership/Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Organisasi Profesional ( $Y_1$ ).
- 2) Budaya ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Organisasi Profesional ( $Y_1$ ).
- 3) *Iklim Organisasi* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Organisasi Profesional ( $Y_1$ ).

### Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Organisasi Profesional, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat memengaruhi Kinerja Organisasi Profesional.

**DAFTAR RUJUKAN**

<https://www.kajianpustaka.com/2020/09/struktur-organisasi.html>

<https://www.linovhr.com/leadership/>

<https://www.kajianpustaka.com/2020/01/leadership-pengertian-unsur-fungsi-dan-syarat-kepemimpinan.html>

<https://www.kajianpustaka.com/2014/06/fungsi-dimensi-pembentukan-budaya-organisasi.html>

<https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi.html>

<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/9653-1-24732-1-10-20150525.pdf>

<https://core.ac.uk/download/pdf/198238858.pdf>

<https://arfanart.wordpress.com/2012/10/11/faktor-yang-mempengaruhi-organisasi/>

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Tika, Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara: Jakarta.