



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177
Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Studi Literature

Muhammad Iqbal^a, Muflikhatul Asrofiyah^b, Agung Widodo^c, Raisa Kautsarini^d, M. Isa Ansori^e

^aUniversitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Corresponding author e-mail: asrofiyahmuflikhatul@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
[10.32502/jimn.v13i2.7392](https://doi.org/10.32502/jimn.v13i2.7392)

Article history:
Received:
02 November 2023

Accepted:
30 Januari 2024

Available online:
15 Juni 2024

Keyword:
*Professional Organizations;
Study of literature*

ABSTRACT

In this era of development, companies are competing to have employees who have capable performance, such as leadership attitudes, effective communication, work culture, work environment, performance, organizational effectiveness, work enthusiasm and work ethic. So that good performance in the organization will be created. This research is descriptive qualitative research. By using literature study research methods from scientific journals. The results of this research show that there are factors that influence individuals in organizing professionally. And from this research it can be concluded that the factors that influence professional organizations include leadership, effective communication, work culture, work environment, performance, organizational effectiveness, work enthusiasm and work ethic which aims to achieve goals in the organization.

ABSTRAK

Di era perkembangan zaman seperti sekarang Perusahaan berlomba-lomba memiliki karyawan yang memiliki kinerja mumpuni seperti memiliki sikap leadership, komunikasi efektif, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja, efektifitas organisasi, semangat kerja, dan etos kerja. Sehingga akan tercipta suatu kinerja dalam organisasi yang baik. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Dengan menggunakan metode penelitian studi literatur dari jurnal ilmiah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat factor yang mempengaruhi individu dalam berorganisasi secara profesional. Dan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi organisasi profesional antara lain leadership, komunikasi efektif, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja, efektifitas organisasi, semangat kerja, dan etos kerja yang bertujuan untuk mencapaitujuan dalam organisasi.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Di era perkembangan zaman seperti sekarang Masyarakat belomba-lomba dalam meningkatkan kualitas personal yang mereka miliki masing-masing. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan atau mengembangkan skill yang berguna baik dalam bersosialisasi ataupun bekerja. Saat menempuh Pendidikan di sekolah kita sudah dikenalkan dengan cara mengembangkan diri kita melalui bergabungnya diri ke dalam organisasi yang ada di sekolah. Contohnya menjadi anggota OSIS di tingkat SMP/SMA dan menjadi anggota BEM ditingkat Universitas. Organisasi merupakan tempat di mana kita berbagi ide dan pandangan, serta bekerja sama secara sistematis dan terencana menggunakan berbagai sumber daya. Melalui organisasi, kita didorong untuk terus berkembang secara personal guna bersaing dan meraih prestasi di lingkungan kerja. Prestasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab individu. Salah satu factor terpentingnya adalah komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, semangat dan etos kerja individu (Dwi P et al., 2022).

Kepemimpinan, juga dikenal sebagai kemampuan memimpin, sangat memengaruhi komitmen profesional seseorang terhadap organisasi. Kepemimpinan juga menjadi dasar yang sangat dibutuhkan dan terpenting dalam mencapai tujuan profesional organisasi (Abasilim et al., 2019).

Etos kerja merupakan faktor berikutnya yang mampu mempengaruhi tercapainya organisasi kerja yang profesional, hal ini berkaitan dengan psikologi seseorang dan memengaruhi peningkatan kinerja melalui sikap, pola pikir, dan motivasi yang menentukan seberapa kuat keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi membuat seseorang tertarik pada perusahaan karena mereka memungkinkan mereka untuk bekerja sesuai dengan prinsip dan nilai yang dianggap tepat.

Suasana yang tercipta dalam lingkungan bekerja, baik di dalam maupun di luar kantor, sangat memengaruhi peningkatan kinerja individu. Kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja adalah bagian dari lingkungan kerja di mana karyawan menjalankan seluruh aktivitasnya. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan baik di kantor dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan pekerja tertekan, stres, depresi, dan kehilangan semangat. Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari upaya yang dilakukannya dalam kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Factor internal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat individu, sedangkan factor eksternalnya yaitu faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja di sekitar organisasi (Dolonseda & Watung, 2020).

Budaya kerja juga merupakan komponen yang berpengaruh. Budaya kerja mencakup semua perspektif hidup sebagai nilai yang membentuk sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang dapat mendorong kelompok dalam organisasi, yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang baik. Selain itu, budaya kerja yang kuat dapat mengikat karyawan dalam berbagai aturan. Budaya kerja yang kuat juga dapat mendorong orang untuk memiliki kepercayaan diri dan bekerja sama dengan baik. Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat mendorong rekan kerja untuk melakukan yang terbaik (Asniwati & Ririn Oktaviani, 2023).

Untuk memastikan tersedianya sumber daya yang kompeten dalam lingkup pekerjaan, perusahaan berupaya memberikan pelatihan serta memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Ini mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi yang efektif, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja, efektivitas organisasi, semangat kerja, dan

etos kerja yang diterapkan oleh karyawan perusahaan. Diharapkan bahwa faktor-faktor ini akan memberikan dampak positif pada kantor, menciptakan suasana kerja yang produktif dan menguntungkan bagi organisasi secara keseluruhan. Sehubungan dengan itu maka penelitian ini akan dilakukan agar dapat mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi organisasi professional: leadership, komunikasi efektif, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja, efektifitas organisasi, semangat kerja, dan etos kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dengan menggunakan metode studi literatur dari jurnal ilmiah. Dengan menggunakan literatur ini, diharapkan peneliti dapat menginterpretasikan dan menjelaskan ulang data penelitian tanpa mengurangi keberartiannya. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah leadership, komunikasi efektif, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja, efektifitas organisasi, semangat kerja, dan etos kerja. Sedangkan variable terikat yang digunakan adalah organisasi professional.

Hasil dan Pembahasan

Peranan penting yang memegang kendali dalam kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia karena mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia mampu memberikan keefektifan organisasi, hal ini dikarenakan terciptanya efektifitas oraganisasi sangat tergantung pada kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti kepemimpinan, komunikasi yang efektif, budaya kerja, lingkungan kerja, efektifitas organisasi, semangat kerja, dan etos kerja. Faktor-faktor ini memainkan peran kunci dalam menentukan bagaimana suatu organisasi beroperasi dan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Ernawati & Munir (2023) dalam

penelitiannya menyatakan bahwa organisasi dikatakan sukses apabila mampu memenuhi faktor krusialnya yaitu efektivitas kerja. Efektivitas dalam organisasi ditentukan oleh kemampuannya dalam mencapai tujuan, terdapat peningkatan kinerja dan hasil yang dicapai juga optimal. Hal ini juga merupakan salah satu dari pemanfaatan sumber daya yang ada dengan efisien agar mendapatkan hasil yang sesuai. Efektivitas kerja dapat diukur dalam berbagai cara, tergantung pada tujuan dan indikator yang ditetapkan. Misalnya, dalam konteks individu, efektivitas kerja dapat diukur berdasarkan pencapaian target kinerja, kualitas pekerjaan, kepuasan pelanggan, atau kontribusi terhadap hasil organisasi secara keseluruhan (Dahar & Putra, 2022).

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perubahan dalam lingkungan bisnis, persaingan, dan perkembangan teknologi sehingga mampu meningkatkan kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, peningkatan pangsa pasar, dan peningkatan keuntungan (Hariani & Al Hakim, 2021; Munir & Arifin, 2022).

Upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan efektivitas kerja adalah tujuan utama bagi individu dan organisasi yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang. Efektivitas kerja yang senantiasa ditingkatkan, maka hasil yang lebih baik untuk individu dan organisasi dapat tercapai, kepuasan dan motivasinya meningkat dan keunggulan kompetitif di pasar dapat terwujud. Hal ini memberikan rasa kepuasan dan pencapaian yang lebih besar bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dalam hasil penelitian Ernawati & Munir (2023) menyebutkan Profesionalisme dan loyalitas terhadap organisasi dapat mempercepat pencapaian efektivitas di lingkungan kerja. Ini bisa terwujud dengan

menjunjung tinggi standar etika kerja yang terdefinisi jelas, memastikan kepatuhan pada kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, serta mengkomunikasikan secara jelas harapan terkait sikap dan perilaku profesional kepada semua anggota tim. Langkah-langkah ini diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan lebih baik.

Berdasarkan penelitian dari Nova & Yanti (2023) menyatakan bahwa untuk mendukung tercapainya efektifitas kerja dalam organisasi diperlukan adanya komunikasi yang efektif, karena melalui komunikasi penyampaian informasi, perintah, serta maksud dan tujuan kepada orang lain dengan mudah dilakukan dan diterima. Komunikasi memiliki nilai besar untuk semua pihak terlibat. Komunikasi yang efektif menghasilkan kesimpulan dan keputusan yang bermanfaat bagi semua. Komunikasi memiliki beberapa komponen-komponen penting, seperti komunikator, pesan, media, penerima pesan, dan dampaknya. Oleh karena itu, hubungan erat antara komunikasi dan kinerja pegawai sangat jelas. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pegawai ke masyarakat serta internal dan eksternal, semakin baik pula kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, pentingnya komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja terbukti, di mana semakin besar perannya ditingkatkan, semakin baik pula efektivitas kerja. Selain itu, etos kerja memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap efektivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai apabila semakin tinggi maka, semakin meningkat juga efektivitas kerja. Kesimpulan dari penelitian adalah bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh komunikasi.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ratir U (2023) menyatakan bahwa satu dari faktor yang ada untuk mencapai profesionalisme sebuah organisasi, selain dari sumber daya manusia, adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada

kebiasaan, nilai, dan keyakinan yang mudah diterima, dipahami, dan diamalkan, yang kemudian menjadi landasan dari segala aktivitas dalam organisasi. Salah satu tujuan lainnya adalah menciptakan identitas organisasi yang mampu menghasilkan komitmen yang kuat dan meningkatkan stabilitas. Budaya organisasi menjadi identitas khas suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Selain itu, tujuan dari budaya organisasi adalah menjadi kekuatan yang mampu menghadapi ketidakpastian atau kekacauan, serta menciptakan keseimbangan antara perubahan yang berkelanjutan dan stabilitas (Tobari, 2015).

Menurut Girsang (2016) parameter yang dapat digunakan untuk menilai budaya organisasi meliputi: 1. Keberanian dalam inovasi dan mengambil risiko. 2. Perhatian terhadap detail. 3. Fokus pada hasil. 4. Memperhatikan individu. 5. Menekankan kerja tim. 6. Sikap proaktif. 7. Kestabilan. Tujuan dari penggunaan indikator ini adalah untuk membentuk karyawan agar menjadi lebih kompeten dan profesional. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat efektivitas kerja dalam mencapai profesionalisme dalam organisasi.

Menurut penelitian dari Rahma et al., (2013) menyatakan bahwa kepuasan karyawan sangat bergantung pada budaya organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan etos kerja. "Etos kerja" adalah istilah yang mengacu pada sikap yang dibentuk oleh individu berdasarkan nilai-nilai budaya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan tentang pekerjaan atau cara pandang terhadap pekerjaan yang dianggap baik dan benar oleh seseorang atau sekelompok orang, yang tercermin dalam perilaku kerja yang khas. Sikap dasar terhadap kehidupan dan pekerjaan dikenal sebagai etos kerja, yang tercermin dalam tindakan sehari-hari. Konsep ini menggambarkan prinsip-prinsip yang

telah menjadi keyakinan seseorang dalam proses pengambilan keputusan mereka. Dari pemahaman ini, semangat untuk bekerja adalah inti dari etos kerja. Etik pekerjaan berkaitan dengan elemen penting seperti: (a) Fokus pada masa depan, (b) Menghargai nilai waktu, (c) Tanggung jawab, (d) Simplicity dan hemat, serta (e) Kompetisi yang sehat.

Sedangkan menurut penelitian dari Faizah et al., (2020) menyatakan bahwa filosofi budaya dan standar kerja organisasi memengaruhi kualitas kerja pegawai. Dalam sebuah perusahaan, nilai-nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipatuhi oleh semua bagian dari organisasi adalah bagian dari budaya organisasi. Etos kerja, di sisi lain, mengacu pada semangat bekerja yang menjadi karakteristik dan keyakinan individu atau kelompok tertentu. Etik kerja adalah istilah yang mengacu pada standar yang diakui secara jelas dan menjadi kebiasaan yang diterima dan dijaga oleh anggota organisasi di tempat kerja.

Setiap organisasi yang ingin maju harus melibatkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, dan memiliki etos kerja yang kuat adalah kuncinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi moralitas kerja termasuk: (1) Aspek keagamaan, (2) Kebudayaan, (3) Faktor sosial-politik, (4) Kondisi lingkungan atau geografis, (5) Pendidikan, (6) Struktur ekonomi, serta (7) Motivasi intrinsik individu.

Menurut Fadhlul Hardi & Rosyetti (2020) menyatakan bahwa struktur dan budaya organisasi mempengaruhi mekanisme individu, sedangkan mekanisme kelompok melibatkan gaya kepemimpinan, kekuatan, pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, dan karakteristik individu tim. Keinginan karyawan untuk berkomitmen pada pekerjaan mereka dipengaruhi oleh kepemimpinan yang kurang efektif. Seorang pemimpin yang baik dapat membantu karyawannya, terutama dalam hal mempertahankan komitmen mereka terhadap

pekerjaan mereka. Oleh karena itu, posisi seorang pemimpin di sebuah organisasi sangat penting. Karena kepemimpinan adalah pilar utama dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan sangat penting untuk memengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan biasanya didefinisikan sebagai proses mendorong tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks tertentu.

Simpulan dan Saran

Dari uraian yang sudah dijabarkan terkait factor yang mempengaruhi organisasi professional didapatkan hasil yaitu kepemimpinan seseorang memiliki hubungan terhadap organisasi yang tercipta. Adanya komunikasi yang efektif juga mampu memberikan seseorang kemudahan dalam menyampaikan apa yang di maksud dan karena komunikasi suatu organisasi mampu mendapatkan hasil kesimpulan diskusi yang ada. Selain itu budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja sumber daya mampu membawa seorang individu menjadi lebih semangat dalam bekerja dan mampu menghasilkan etos kerja yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Abasilim, U. D., Gberevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles And Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SageOpen*, 9(3), 2158244019866287.
- Asniwati, & Ririn Oktaviani, A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics And Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Dahar, D., & Putra, A. R. (2022). *Wages And Work Environment As Factors For Workers' motivation*.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 288–297.

- <https://Stia-Journal.Id/Ppj> Saidperintah.E-
- Dwi P, V., Zulfadil, Z., & Fahda A, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5 (1). <https://Doi.Org/10.7454/Jsht.V5i1.1016>
- Ernawati, & Munir, M. (2023). Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*. 06 (02). 2620 – 6358.
- Fadhlul Hardi, S., & Rosyetti, Dan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Serta Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31 (2).
- Faizah, I. N., Lestari, L. L., Hidayat, S., & Mustofa, A. (2020). Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 2(1), 1–16. <https://Doi.Org/10.15642/Japi.2020.2.1>
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (Mada)*, 1(2), 99–110.
- Munir, M., & Arifin, S. (2022). Analisis Peran Program Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 41–48.
- Nova, S., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Rahma, S., Suhandana, G. A., Kt Suarni, N., Studi Administrasi Pendidikan, P., & Pascasarja, P. (2013). Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Oranisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Ratir U, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Adminisitrasi Pembangunan Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 4(1).
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish.
- R. Mahmud, M. Azis, and M. Rakib, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kecamatan Mamajang ...,” *J. Ilm. Pena Sains dan Ilmu ...*, vol. 13, pp. 65–74, 2021.