



Analisis Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Mahasiswa FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Vera Maria¹ Nisrina Khalda Turnip² Alya Malika Putri³ Febri Haerurrohman⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Kota Serang, Provinsi Banten, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: miashabrina202@gmail.com, nisrina.khaldaturnip@gmail.com, alyaamalikka@gmail.com, febrihaerurrohman1@gmail.com

Abstract: Leadership training and human resource (HR) development for students of the Faculty of Economics and Business (FEB) at Sultan Ageng Tirtayasa University (Untirta). Organizational culture has an effect on development programs, such as leadership training. This factor is very important in achieving success. This research method uses a descriptive quantitative approach by collecting data through questionnaires given to students who take part in leadership training programs at FEB Untirta. The analysis shows that organizational culture that supports collaboration, innovation, and openness has a positive effect on the effectiveness of leadership training programs. In contrast, organizational customs that tend to be hierarchical and unchangeable can hinder the development of students' human resources. This study assists training program managers at FEB Untirta in developing approaches that are in line with organizational culture to improve leadership training outcomes and student human resource development in the future.

Keywords: Organizational Culture, Training Effectiveness, Student Leadership, Human Resource Development, FEB Untirta.

Abstrak: Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta). Budaya organisasi berpengaruh pada program pengembangan, seperti pelatihan kepemimpinan. faktor ini sangat penting dalam mencapai kesuksesan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa yang mengikuti program pelatihan kepemimpinan di FEB Untirta. Analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan berpengaruh positif pada efektivitas program pelatihan kepemimpinan. Sebaliknya, adat istiadat organisasi yang cenderung hierarkis dan tidak bisa berubah-ubah bisa menghalangi perkembangan sumber daya manusia mahasiswa. Studi ini membantu pengelola program pelatihan di FEB Untirta dalam mengembangkan pendekatan yang sesuai dengan budaya organisasi untuk meningkatkan hasil pelatihan kepemimpinan dan pengembangan SDM mahasiswa di masa depan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Pelatihan, Kepemimpinan Mahasiswa, Pengembangan SDM, FEB Untirta

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat, tantangan bagi dunia pendidikan tinggi semakin besar untuk mempersiapkan generasi muda yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademis, tetapi juga keterampilan kepemimpinan dan sumber daya manusia (SDM) yang handal. Perubahan yang cepat dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologi menuntut lulusan untuk bisa beradaptasi dengan fleksibilitas dan inovasi. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu berperan aktif dalam membentuk karakter dan kompetensi lulusan agar dapat bersaing di pasar global yang semakin ketat.

Organisasi di lingkungan perguruan tinggi memainkan peran krusial dalam menyiapkan calon pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, serta mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif dan memiliki keterampilan

manajerial yang baik. Melalui partisipasi dalam organisasi, mahasiswa dapat mengasah berbagai kemampuan non-akademis yang bermanfaat tidak hanya dalam karir tetapi juga dalam kehidupannya secara sosial dan pribadi. Keterlibatan dalam organisasi mahasiswa memberikan mereka kesempatan untuk belajar tentang kerja tim, manajemen waktu, penyelesaian konflik, dan pengambilan keputusan, yang semuanya merupakan keterampilan penting di dunia profesional.

Namun, pencapaian pengembangan kemampuan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada keberadaan serta struktur organisasi tersebut, melainkan juga pada budaya yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, pola pikir, dan sikap yang dijunjung oleh anggota organisasi, yang berpengaruh pada cara mereka berinteraksi, berkolaborasi, dan berkomitmen terhadap tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif, yang mencakup dukungan, kerjasama, dan saling menghargai, dapat mendorong individu untuk mencapai potensi terbaik mereka. Di sisi lain, budaya yang tidak mendukung dapat menghalangi pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan yang bertujuan untuk mengembangkan SDM.

Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM, banyak perguruan tinggi, termasuk Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, yang mengadakan program pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, dan keterampilan lain yang menunjang pembentukan pemimpin di masa depan. Program-program ini tidak hanya fokus pada aspek teoritis, tetapi juga pada aplikasi praktis yang memungkinkan mahasiswa untuk mengalami langsung tantangan dari potensi individu mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas pelatihan kepemimpinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak budaya organisasi terhadap efektivitas program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Fokus utama adalah mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi di FEB mempengaruhi pencapaian tujuan pelatihan kepemimpinan. Budaya organisasi, yang tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut anggotanya, berperan penting dalam membentuk pola pikir, tindakan, dan interaksi dalam setiap kegiatan. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana budaya ini dapat mendukung atau menghambat keberhasilan program sangat penting.

Selain itu, penelitian ini juga akan menilai kontribusi budaya organisasi terhadap pengembangan SDM yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, lulusan yang memiliki keterampilan

kepemimpinan yang baik serta kemampuan beradaptasi dengan budaya organisasi yang berbeda akan memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan kepemimpinan di FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, serta mendukung pengembangan SDM yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan global.

2. LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Pengertian

Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang membentuk perilaku anggota dalam suatu organisasi. Menurut Susanto, budaya ini menjadi pedoman untuk adaptasi dan integrasi. Effendy (2015) mendefinisikannya sebagai norma dan nilai yang diwariskan oleh pendiri serta diterapkan dalam aktivitas organisasi.

Fungsi

Menurut Robbins dan Judge (2014), fungsi budaya organisasi meliputi:

- a. Menentukan batas-batas,
- b. Menciptakan identitas,
- c. Mendorong komitmen,
- d. Meningkatkan stabilitas sosial,
- e. Mengendalikan sikap dan perilaku.

Jenis

Kets de Vries dan Miller mengidentifikasi lima jenis budaya organisasi:

1. Charismatic,
2. Paranoid,
3. Avoidant,
4. Politicized,
5. Bureaucratic

Program Pelatihan Kepemimpinan

Pengertian

Pelatihan kepemimpinan adalah program yang mengembangkan kemampuan kepemimpinan, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik, yang bertujuan menciptakan pemimpin efektif.

Tujuan

Tujuan utama pelatihan kepemimpinan:

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial,
- b. Mengembangkan komunikasi,
- c. Meningkatkan pengambilan keputusan,
- d. Mendorong adaptabilitas dan inovasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian

Pengembangan SDM adalah proses meningkatkan kompetensi individu untuk tujuan jangka panjang organisasi. Menurut Gouzali, ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Jenis

Hasibuan membagi pengembangan SDM menjadi:

- a. Informal
- b. Formal

Indikator

Indikator pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017) meliputi:

1. Motivasi,
2. Kepribadian,
3. Keterampilan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif untuk menganalisis serta menggambarkan dampak budaya organisasi terhadap efektivitas program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk memperoleh data yang bersifat objektif mengenai fenomena yang diteliti, dengan tujuan untuk menganalisis serta menggambarkan peristiwa, aktivitas sosial, sikap, dan pemikiran yang terkait dengan budaya organisasi di kalangan mahasiswa FEB. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada responden yang terpilih, sehingga memungkinkan untuk mengukur variabel-variabel yang relevan secara langsung.

Selanjutnya, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci temuan-temuan yang diperoleh dari hasil analisis dampak budaya organisasi terhadap program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan SDM mahasiswa. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap pencapaian tujuan program, serta untuk memahami sejauh mana budaya tersebut

berperan dalam membentuk kualitas kepemimpinan dan kompetensi SDM mahasiswa. Hasil dari penelitian ini disusun berdasarkan data yang sudah ada sebelumnya, yang kemudian dilengkapi dengan data terbaru yang diperoleh dari 50 mahasiswa FEB Untirta secara acak. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh mencerminkan realitas yang ada dan memberikan gambaran yang valid mengenai dampak budaya organisasi dalam konteks penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Tabel Karakteristik Responden 1

Deskriptif	Ket	Frek	%
Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan?	STS	0	0%
	TS	2	4%
	S	37	74%
	SS	11	22%

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2.1, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 48 dari 50 mahasiswa/i yang terlibat dalam penelitian ini, atau sekitar 96%, menyatakan setuju atau bahkan sangat setuju bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa memahami dan mengakui pentingnya budaya organisasi dalam membentuk karakter kepemimpinan. Sebaliknya, hanya 2 mahasiswa/i, atau sekitar 4%, yang memilih untuk tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang mungkin menunjukkan adanya perbedaan pandangan atau pengalaman terkait budaya organisasi di lingkungan FEB Untirta.

Meskipun persentase yang tidak setuju tergolong kecil, temuan ini tetap penting untuk menggambarkan adanya variasi pendapat di kalangan responden. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran yang jelas bahwa sebagian besar mahasiswa/i FEB Untirta meyakini bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi dan membentuk gaya kepemimpinan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas individu dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan mereka.

Tabel 2 Tabel Karakteristik Responden 2

Deskriptif	Ket	Frek	%
Apakah	STS	0	0%
budaya	TS	2	4%
organisasi	S	37	74%
mempengaruhi	SS	11	22%
pengembangan SDM?			

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2, mayoritas responden, yaitu sebanyak 37 dari total 50 mahasiswa/i (74%), berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar dalam menentukan nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) mereka. Pendapat ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa/i menyadari pentingnya budaya organisasi dalam membentuk prinsip dan nilai yang mendasari pengembangan diri mereka dalam konteks organisasi. Selain itu, 11 mahasiswa/i (22%) lainnya sangat setuju dengan pernyataan tersebut, menandakan bahwa mereka juga melihat budaya organisasi sebagai faktor yang sangat berperan dalam proses pengembangan SDM. Di sisi lain, hanya 2 mahasiswa/i (4%) yang merasa tidak setuju dengan pernyataan ini, yang mungkin mencerminkan adanya pandangan berbeda atau pengalaman yang kurang mendukung terkait pengaruh budaya organisasi. Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas mahasiswa/i FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa meyakini bahwa budaya organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam membentuk nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam pengembangan SDM mereka.

Tabel 3 Tabel Responden 3

Deskriptif	Ket	Frek	%
Seberapa besar peran budaya kampus dalam motivasi pelatihan kepemimpinan?	STJ	0	0%
	TJ	7	14%
	J	32	64%
	SJ	11	22%

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 3, sebanyak 43 mahasiswa/i dari total 50 responden (86%) menyatakan bahwa budaya organisasi kampus memiliki peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi mereka untuk mengikuti program pelatihan kepemimpinan. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas besar mahasiswa/i meyakini bahwa budaya yang terbentuk di lingkungan kampus, seperti nilai-nilai yang dijunjung tinggi,

norma-norma yang ada, dan interaksi antar anggota organisasi, dapat memberikan dorongan semangat yang besar bagi mereka untuk terlibat dalam kegiatan yang berfokus pada pengembangan diri, khususnya dalam program pelatihan kepemimpinan.

Budaya organisasi kampus seringkali menciptakan iklim yang mendukung dan mendorong mahasiswa untuk berkembang lebih jauh, tidak hanya dalam bidang akademik, tetapi juga dalam keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan manajerial. Program pelatihan kepemimpinan yang didukung oleh budaya organisasi yang positif akan lebih mudah menarik minat mahasiswa untuk berpartisipasi, karena mereka merasa dihargai, terinspirasi, dan didorong oleh lingkungan yang kondusif. Hal ini mencerminkan pengaruh yang kuat dari budaya organisasi dalam membentuk sikap dan motivasi mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan mereka di luar ruang kelas.

Di sisi lain, 7 mahasiswa/i (14%) berpendapat bahwa budaya organisasi kampus tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mereka untuk mengikuti program pelatihan kepemimpinan. Meskipun persentase ini relatif kecil, pandangan ini menunjukkan adanya keberagaman pengalaman dan persepsi di kalangan mahasiswa. Faktor-faktor lain di luar budaya organisasi, seperti minat pribadi, pengaruh lingkungan sosial, atau pengalaman individu yang berbeda, mungkin menjadi alasan mengapa sebagian mahasiswa merasa kurang terdorong oleh budaya organisasi dalam mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini juga mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi dapat memiliki dampak besar, terdapat berbagai faktor lain yang turut memengaruhi keputusan mahasiswa untuk berpartisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan.

Tabel 4 Tabel Responden 4

Deskriptif	Ket	Frek	%
Apakah organisasi kampus meningkatkan motivasi mahasiswa?	STS	0	0%
	TS	4	8%
	S	32	64%
	SS	14	28%

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4, hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 32 dari 50 mahasiswa/i (64%), menyatakan setuju bahwa keikutsertaan dalam organisasi kampus dapat berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi mahasiswa untuk mengembangkan diri. Selain itu, 14 mahasiswa/i lainnya (28%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut, menegaskan bahwa mereka merasa motivasi pribadi mereka untuk berkembang, baik dalam hal akademik maupun non-akademik, semakin

meningkat dengan adanya pengalaman dalam organisasi kampus. Hal ini mencerminkan pandangan positif terhadap organisasi sebagai salah satu wadah untuk memperkaya keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam kehidupan profesional dan pribadi.

Namun demikian, terdapat pula 4 mahasiswa/i (8%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang menunjukkan adanya perbedaan pendapat atau pengalaman individu yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap peran organisasi kampus. Mungkin saja mereka merasa bahwa organisasi tersebut kurang memberikan dampak yang signifikan dalam hal motivasi pengembangan diri atau memiliki pengalaman yang kurang mendukung dalam konteks tersebut. Meskipun demikian, data ini tetap menunjukkan bahwa mayoritas besar mahasiswa/i FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa mengakui manfaat yang mereka dapatkan dari berpartisipasi dalam organisasi kampus, terutama dalam hal peningkatan motivasi pribadi untuk terus mengembangkan potensi diri.

Tabel 5 Tabel Responden 5

Deskriptif	Ket	Frek	%
Apakah budaya organisasi kampus mendorong partisipasi aktif?	STS	0	0%
	TS	2	4%
	S	31	62%
	SS	17	34%

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 5, sebanyak 31 dari 50 mahasiswa/i (62%) menyatakan setuju bahwa budaya organisasi kampus memiliki peran penting dalam membantu seseorang untuk berpartisipasi aktif, baik di dalam kampus maupun di luar kampus. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa/i meyakini bahwa budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kampus dapat mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam berbagai kegiatan, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Selain itu, 17 mahasiswa/i (34%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, yang memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi yang baik dapat berfungsi sebagai pemicu untuk meningkatkan partisipasi mahasiswa dalam berbagai kegiatan. Mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi tidak hanya memperoleh pengalaman sosial dan kepemimpinan, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan keterampilan lain yang bermanfaat dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Namun, terdapat 2 mahasiswa/i (4%) yang berpendapat bahwa budaya organisasi kampus tidak berperan dalam membantu mereka berpartisipasi aktif. Walaupun

persentasenya kecil, hal ini menunjukkan adanya perbedaan pandangan atau pengalaman yang mungkin dipengaruhi oleh faktor individu, seperti minat pribadi atau keterbatasan dalam mengakses informasi mengenai kegiatan yang ada. Meskipun demikian, mayoritas besar mahasiswa/i setuju bahwa budaya organisasi kampus berperan penting dalam mendorong partisipasi aktif mereka, baik di dalam kampus maupun di luar kampus.

Tabel 6 Tabel Responden 6

Deskriptif	Ket	Frek	%
	STS	0	0%
Apakah	TS	2	4%
organisasi	S	30	60%
kampus			
meningkatkan	SS	18	36%
kepercayaan			
dan tanggung			
<u>jawab</u> diri?			

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 6, sebanyak 48 mahasiswa/i (96%) menyatakan bahwa mengikuti organisasi yang ada di kampus dapat meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas besar mahasiswa/i FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa meyakini bahwa keterlibatan dalam organisasi kampus memiliki dampak positif terhadap pengembangan karakter pribadi mereka, khususnya dalam aspek kepercayaan diri dan kemampuan untuk memikul tanggung jawab.

Dengan berpartisipasi dalam organisasi, mahasiswa tidak hanya belajar untuk bekerja sama dalam tim, tetapi juga menghadapi berbagai tantangan yang menuntut mereka untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan mengelola tugas yang ada. Semua pengalaman ini dapat memperkuat rasa percaya diri dan meningkatkan sikap tanggung jawab mereka dalam berbagai aspek kehidupan, baik di kampus maupun di dunia kerja.

Namun, terdapat 2 mahasiswa/i (4%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang mungkin mencerminkan pandangan atau pengalaman individu yang berbeda terkait dengan keterlibatan mereka dalam organisasi. Meskipun demikian, persentase yang sangat kecil ini tidak mengubah fakta bahwa mayoritas besar mahasiswa/i mengakui bahwa berpartisipasi dalam organisasi kampus secara signifikan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab mereka.

Tabel 7 Tabel Responden 7

Deskriptif	Ket	Frek	%
Apakah organisasi mendorong berpikir kritis?	STS	0	0%
	TS	1	2%
	S	34	68%
	SS	15	30%

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 7, mayoritas mahasiswa/i, yaitu sebanyak 34 responden (68%), menyatakan setuju bahwa mengikuti organisasi yang ada di kampus dapat mendorong mereka untuk berpikir lebih kritis ketika mengambil suatu keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa/i FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa menyadari bahwa keterlibatan dalam organisasi kampus memberikan kesempatan untuk mengasah keterampilan berpikir kritis, yang sangat penting dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan, baik di lingkungan akademik maupun di dunia profesional.

Selain itu, 15 mahasiswa/i (30%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut, yang menggambarkan bahwa mereka merasakan manfaat yang lebih besar dalam hal pengembangan kemampuan berpikir kritis melalui partisipasi aktif dalam organisasi. Keterlibatan dalam organisasi kampus memberikan ruang bagi mahasiswa untuk terlibat dalam diskusi, menyelesaikan masalah secara kolaboratif, serta membuat keputusan yang memerlukan analisis mendalam dan pertimbangan matang. Semua pengalaman ini membantu mereka mengembangkan pola pikir yang lebih analitis dan kritis.

Namun, terdapat 1 mahasiswa/i (2%) yang tidak setuju dengan pernyataan ini. Meskipun persentasenya sangat kecil, hal ini mungkin mencerminkan pandangan atau pengalaman individu yang berbeda, yang bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lainnya, seperti keterlibatan yang terbatas atau pengalaman yang kurang optimal dalam organisasi yang diikuti.

Tabel 8 Tabel Responden 8

Deskriptif	Ket	Frek	%
Apakah budaya organisasi kampus membantu kita beradaptasi?	STS	0	0%
	TS	0	0%
	S	37	74%
	SS	13	26%

Berdasarkan data yang tertera dalam Tabel 8, tidak terdapat mahasiswa/i yang

menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa budaya organisasi kampus dapat membantu mahasiswa beradaptasi dengan baik terhadap kondisi dan lingkungan yang berbeda. Sebaliknya, mayoritas responden, yaitu sebanyak 37 mahasiswa/i (74%), menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, sementara 13 mahasiswa/i (26%) sangat setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa/i FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa meyakini bahwa budaya organisasi kampus memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi, baik dalam konteks akademik maupun sosial. Keterlibatan dalam organisasi kampus memungkinkan mahasiswa untuk berinteraksi dengan beragam individu dari latar belakang yang berbeda, yang pada gilirannya memperkaya pengalaman mereka dalam menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan lingkungan. Hal ini tentunya menjadi keterampilan yang sangat penting, mengingat tantangan global yang membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan dinamika yang terjadi di dunia kerja dan kehidupan sosial.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas program tersebut. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta komitmen mahasiswa yang mengikuti pelatihan kepemimpinan, sekaligus memperkuat nilai-nilai yang diperlukan dalam membentuk sikap dan perilaku mahasiswa, yang pada akhirnya berpengaruh pada pengembangan diri mereka di masa depan. Beberapa nilai yang dapat dipelajari dari budaya organisasi di kampus yang mendukung peningkatan kepemimpinan dan pengembangan diri mahasiswa antara lain adalah tanggung jawab, kerja sama tim (kolaborasi), adaptasi terhadap lingkungan baru, kedisiplinan, rasa percaya diri, dan komunikasi yang baik. Nilai-nilai tersebut tidak hanya penting dalam konteks organisasi, tetapi juga sangat relevan dalam dunia profesional yang terus berkembang.

Namun, di balik manfaat yang dapat diperoleh dari budaya organisasi, terdapat berbagai tantangan yang sering dihadapi, seperti perbedaan visi dan misi di antara anggota organisasi, kurangnya komunikasi yang efektif, keterbatasan sumber daya, waktu, dan tenaga, serta kurangnya komitmen dari individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kurangnya sikap teladan dari seorang pemimpin dan rasa malas yang

menghambat individu juga dapat menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, penting bagi semua pihak di dalam organisasi untuk memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini, agar budaya organisasi di FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas pelatihan kepemimpinan serta mendukung pengembangan SDM yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Chris Rowley & Jackson, K. M. (2012). *Bab II landasan teori: Pengembangan sumber daya manusia*.
- Jemi, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 64–77.
- Kinerja, T., & Pt, K. (2020). *Skripsi Lismayati (pelatihan dan kinerja karyawan)*.
- Maryati, M. (2019). Budaya organisasi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Perguruan Tinggi Bandung.
- Miswandi. (2009). *Analisis budaya organisasi pada kegiatan kerja pimpinan di PT Arian Primatama Pekanbaru*. Retrieved from <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/11362>
- Saulian, S. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawargi. *Productivity*, 1(4), 1–23. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29738>
- Yulia, S. (2017). *Analisis pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal Kota Pekanbaru pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Pekanbaru Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau*. Retrieved from <https://repository.uin-suska.ac.id/17161/>