



Peran Perilaku Organisasi dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Tahun 2024

Rosdiyanti¹, Fany Rahma², Ilah³, Intan Nuraini⁴, Ibnu Khoir Ar Razak⁵,

Hilman Priyadi⁶, Vera Maria^{7*}

¹⁻⁷Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Email: 5551230028@untirta.ac.id¹, 5551230011@untirta.ac.id², 5551230034@untirta.ac.id³,
5551230036@untirta.ac.id⁴, 5551230029@untirta.ac.id⁵, 5551230039@untirta.ac.id⁶,
vera.maría@untirta.ac.id⁷

Korespondensi Penulis: vera.maría@untirta.ac.id

Abstract: *Organizational behavior plays an important role in determining the level of success of the Management Student Association (HMJ Manajemen) organization. By implementing good organizational behavior, members of the organization can work together and communicate effectively, so that each work program can run smoothly and common goals are more easily achieved. In addition, positive organizational behavior can also increase the enthusiasm and activeness of members in participating in various activities. A comfortable and open organizational environment will make members feel appreciated, so that new ideas can emerge and be implemented properly. The decision-making process becomes more participatory and transparent when organizational behavior runs well, so that decisions taken can be accepted by all members. Interaction within the organization also helps members develop various important skills such as leadership, communication, and the ability to work in a team. Not only that, professional organizational behavior will strengthen the image and reputation of HMJ Manajemen on campus and off campus. This will make it easier for the organization to establish cooperation and gain support from various parties.*

Keywords: *Organizational Behavior, Success of HMJ Manajemen Organization, Member Cooperation, Effective Communication*

Abstrak: Perilaku organisasi berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJ Manajemen). Dengan menerapkan perilaku organisasi yang baik, anggota organisasi dapat bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif, sehingga setiap program kerja dapat berjalan dengan lancar dan tujuan bersama lebih mudah tercapai. Selain itu, perilaku organisasi yang positif juga mampu meningkatkan semangat serta keaktifan anggota dalam mengikuti berbagai kegiatan. Lingkungan organisasi yang nyaman dan terbuka akan membuat anggota merasa dihargai, sehingga ide-ide baru dapat muncul dan diimplementasikan dengan baik. Proses pengambilan keputusan pun menjadi lebih partisipatif dan transparan ketika perilaku organisasi berjalan dengan baik, sehingga keputusan yang diambil dapat diterima oleh seluruh anggota. Interaksi di dalam organisasi juga membantu anggota mengembangkan berbagai keterampilan penting seperti kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan bekerja dalam tim. Tidak hanya itu, perilaku organisasi yang profesional akan memperkuat citra dan reputasi HMJ Manajemen di lingkungan kampus maupun di luar kampus. Hal ini akan mempermudah organisasi dalam menjalin kerja sama dan memperoleh dukungan dari berbagai pihak.

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Keberhasilan Organisasi HMJ Manajemen, Kerjasama Anggota, Komunikasi Efektif

1. PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan elemen penting dalam kehidupan akademik di perguruan tinggi. Organisasi ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan potensi diri mahasiswa, tetapi juga sebagai tempat untuk melatih kemampuan kepemimpinan, kerja tim, serta keterampilan komunikasi. Kesuksesan organisasi mahasiswa tidak hanya ditentukan

oleh struktur kelembagaan atau program yang dijalankan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang diterapkan oleh seluruh anggota. Perilaku organisasi mengacu pada cara individu dalam organisasi berinteraksi, bersikap, dan menjalankan nilai-nilai kolektif yang memengaruhi proses kerja dan dinamika organisasi secara keseluruhan.

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (HMJ Manajemen UNTIRTA) merupakan salah satu contoh organisasi mahasiswa yang aktif melaksanakan berbagai kegiatan akademik dan non-akademik. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, organisasi ini memerlukan koordinasi yang baik antar anggotanya. Keberhasilan program kerja yang dirancang sangat bergantung pada kemampuan setiap anggota dalam menjalin komunikasi, menjaga kolaborasi, dan mematuhi nilai-nilai yang menjadi dasar perilaku organisasi.

Ketika perilaku organisasi diterapkan secara positif, akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan inklusif. Anggota organisasi merasa dihargai, didengar, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi. Hal ini mendorong partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan dan membuka ruang bagi munculnya ide-ide baru yang dapat meningkatkan mutu program kerja. Dalam konteks HMJ Manajemen UNTIRTA tahun 2024, nilai-nilai seperti keterbukaan, tanggung jawab, dan kebersamaan menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan organisasi yang produktif.

Perilaku organisasi yang baik juga menciptakan proses pengambilan keputusan yang bersifat kolaboratif dan transparan. Dengan adanya partisipasi seluruh anggota, keputusan yang diambil cenderung lebih dapat diterima dan dijalankan secara konsisten. Hal ini juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi dan menumbuhkan semangat tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Lebih dari itu, perilaku organisasi yang profesional dapat meningkatkan citra positif organisasi di mata pihak internal maupun eksternal kampus. Reputasi yang baik memudahkan organisasi dalam membangun relasi dengan berbagai pihak, baik dalam bentuk kerja sama maupun dukungan terhadap kegiatan yang diselenggarakan. Oleh karena itu, penerapan perilaku organisasi yang efektif merupakan langkah strategis dalam memperkuat peran dan keberlanjutan organisasi mahasiswa di era saat ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menelusuri secara lebih mendalam peran perilaku organisasi dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen UNTIRTA pada tahun 2024. Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap penguatan praktik organisasi yang lebih partisipatif, adaptif, dan profesional dalam lingkup kemahasiswaan.

2. METODE

Metode ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena secara mendalam, khususnya terkait peran perilaku organisasi dalam organisasi mahasiswa, dalam hal ini Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) tahun 2024. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna, proses, dan interaksi sosial yang terjadi dalam organisasi tersebut (Moleong, 2017).

Jenis dan Strategi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai perilaku organisasi dalam konteks spesifik, yaitu HMJM. Menurut Yin (2018), studi kasus merupakan metode yang tepat untuk menjawab pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa” atas suatu fenomena yang masih berlangsung dalam konteks kehidupan nyata.

Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota aktif dan pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen tahun 2024. Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, tempat HMJM beroperasi dan menjalankan aktivitas organisasinya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu:

1. Wawancara mendalam dengan pengurus inti (ketua, sekretaris, bendahara) serta anggota aktif untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan mengenai perilaku organisasi dalam himpunan.

2. Observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan organisasi untuk mengamati dinamika interaksi, struktur komunikasi, serta budaya organisasi.
3. Studi dokumentasi, dengan menelaah dokumen-dokumen organisasi seperti notulen rapat, struktur kepengurusan, AD/ART, serta laporan kegiatan sebagai data pendukung.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan model interaktif dari Miles, Huberman, & Saldana (2014), yang meliputi tiga tahap:

1. Reduksi data: memilah, merangkum, dan menyederhanakan data yang relevan.
2. Penyajian data: menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks untuk mempermudah pemahaman.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: merumuskan temuan yang bermakna dan memverifikasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber.

Uji Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan juga member check, yaitu meminta konfirmasi kepada narasumber mengenai hasil interpretasi data oleh peneliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana perilaku organisasi berperan dalam mendukung keberhasilan Himpunan Mahasiswa Manajemen (HJM Manajemen) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa tahun 2024. Melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipan, dan penelitian literatur, kami memperoleh banyak temuan penting yang menggambarkan interaksi antar anggota, pola komunikasi, dan dinamika kolaborasi dalam organisasi. Hasil penelitian ini terutama dibagi menjadi aspek-aspek berikut:

1. Pola Komunikasi yang Efektif

Pola komunikasi yang efektif merupakan bagian penting dari perilaku organisasi yang mendorong keberhasilan HMJ Manajemen. Komunikasi menjadi sarana utama dalam menjalin kerja sama, memperjelas tugas, serta menjaga kelancaran pelaksanaan program kerja. Dalam organisasi ini, komunikasi berlangsung secara dua arah baik secara vertikal antara pengurus dan anggota, maupun horizontal antarsesama anggota divisi sehingga tercipta lingkungan yang terbuka dan partisipatif.

Keterbukaan dalam menyampaikan informasi dan menerima masukan membuat anggota merasa dihargai dan lebih aktif terlibat. Selain itu, komunikasi yang transparan memperkuat rasa kepercayaan, mengurangi potensi konflik, serta mempermudah pengambilan keputusan yang diterima bersama. HMJ Manajemen juga rutin mengadakan rapat evaluasi dan menggunakan media digital untuk menjaga kelancaran alur informasi.

Dengan pola komunikasi seperti ini, semangat kolaborasi meningkat, ide-ide baru dapat muncul, dan setiap anggota merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Ini sesuai dengan tujuan utama perilaku organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efektif, dan profesional.

2. Kerja Sama Anggota yang Kuat

Kerja sama antaranggota merupakan wujud nyata dari perilaku organisasi yang positif dan berkontribusi besar terhadap keberhasilan HMJ Manajemen. Dalam organisasi ini, setiap anggota tidak hanya bekerja secara individu, tetapi saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Nilai-nilai seperti kebersamaan, tanggung jawab kolektif, dan saling membantu menjadi dasar dalam menjalankan setiap program kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kerja sama yang kuat terbentuk karena adanya komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang adil, dan rasa saling percaya antaranggota. Saat menghadapi tantangan, anggota mampu menyelesaiannya secara bersama-sama melalui diskusi terbuka dan keputusan kolektif. Hal ini menciptakan solidaritas tinggi dalam organisasi.

Kerja sama yang solid juga membuat pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efisien dan terkoordinasi. Setiap peran dijalankan dengan penuh komitmen karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi. Seperti yang disebut dalam abstrak, semangat dan keaktifan anggota meningkat dalam lingkungan yang

saling mendukung, sehingga program kerja berjalan lebih lancar dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

3. Partisipasi Aktif dan Keterlibatan Emosional Anggota

Partisipasi aktif menjadi salah satu ciri utama dari perilaku organisasi yang efektif di HMJ Manajemen. Anggota tidak hanya hadir secara formal, tetapi juga benar-benar terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Mereka berkontribusi dengan semangat karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi.

Lebih dari itu, keterlibatan mereka juga bersifat emosional anggota merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, merasa dihargai, dan menjadikan HMJ sebagai tempat aktualisasi diri. Seperti disebut dalam abstrak, hal ini membuat semangat dan keaktifan anggota meningkat dalam mengikuti berbagai kegiatan. Lingkungan organisasi yang menghargai peran setiap individu mendorong loyalitas dan keterlibatan yang lebih dalam.

4. Budaya Organisasi yang Terbuka dan Inklusif

Budaya organisasi yang terbentuk di HMJ Manajemen bersifat terbuka dan inklusif. Setiap anggota, tanpa memandang posisi atau senioritas, memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat, ide, atau kritik. Hal ini menciptakan iklim demokratis di mana komunikasi dua arah dan partisipasi kolektif sangat dijunjung tinggi.

Suasana organisasi yang demikian membuat anggota merasa aman dan nyaman dalam berinteraksi. Ketika tidak ada rasa takut akan penolakan atau pengabaian, maka muncul keberanian untuk berinovasi. Seperti disampaikan dalam abstrak, lingkungan yang terbuka membuat anggota merasa dihargai, dan mendorong munculnya ide-ide baru yang dapat diimplementasikan dengan baik dalam program kerja.

5. Pengembangan Kompetensi Individu

Keterlibatan dalam HMJ Manajemen secara tidak langsung turut mendorong pengembangan berbagai kompetensi individu anggotanya. Dalam menjalankan tugas dan kegiatan, anggota dilatih untuk mengasah kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, mengambil keputusan, serta memimpin tim. Semua ini merupakan hasil dari interaksi dalam budaya organisasi yang mendukung pembelajaran praktis.

Melalui pengalaman langsung seperti memimpin acara, menjadi panitia, menyusun proposal, atau berdebat dalam rapat, anggota mendapatkan bekal keterampilan yang penting untuk kehidupan profesional di masa depan. Sejalan dengan isi abstrak, interaksi dalam organisasi membantu anggota mengembangkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim secara nyata dan berkelanjutan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi berperan penting dalam menunjang keberhasilan pengelolaan HMJ. Hal ini sesuai dengan konsep perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yaitu studi tentang perilaku dan sikap individu dan kelompok dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

1. Perilaku Organisasi Mendorong Komunikasi Efektif

Perilaku organisasi yang diterapkan dalam HMJ Manajemen secara langsung mendorong terciptanya komunikasi yang efektif antaranggota. Komunikasi yang baik tercermin dalam keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kejelasan dalam penyampaian informasi, serta adanya sikap saling mendengarkan dan menghargai satu sama lain.

Ketika perilaku organisasi mengedepankan sikap saling menghormati, tidak otoriter, dan bersifat kolaboratif, maka proses komunikasi menjadi lebih lancar dan produktif. Setiap anggota merasa aman dalam menyampaikan ide, kritik, atau saran tanpa takut diabaikan atau disalahartikan. Hal ini memperkuat kerja sama tim dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

Komunikasi yang efektif membuat setiap program kerja berjalan lebih lancar dan tujuan bersama lebih mudah dicapai. Dengan komunikasi yang sehat, kesalahpahaman dapat diminimalisir, koordinasi menjadi lebih efisien, dan seluruh anggota dapat bergerak dalam arah yang sama demi tercapainya keberhasilan organisasi.

2. Kolaborasi sebagai Wujud Kerja Sama Organisasi

Kolaborasi menjadi bentuk nyata dari kerja sama dalam organisasi, di mana setiap anggota HMJ Manajemen saling mendukung dan bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan bersama. Tidak hanya sekadar membagi tugas, kolaborasi melibatkan interaksi aktif, kesadaran terhadap tanggung jawab

kolektif, serta kemampuan untuk menyatukan berbagai ide dan perspektif dalam satu arah yang harmonis.

Perilaku organisasi yang mendorong rasa saling percaya, komunikasi terbuka, dan kesetaraan peran menjadi landasan kuat bagi terciptanya kolaborasi yang solid. Setiap program kerja disusun dan dilaksanakan bukan oleh satu individu saja, melainkan melalui proses kerja tim yang terstruktur dan saling melengkapi. Dalam proses ini, anggota belajar untuk tidak bekerja secara egois, melainkan sebagai satu kesatuan yang saling bergantung.

Kolaborasi yang efektif turut memperlancar pelaksanaan kegiatan dan memperkuat semangat kebersamaan di dalam organisasi. Dengan demikian, kolaborasi bukan hanya strategi kerja, tetapi merupakan cerminan dari perilaku organisasi yang matang dan profesional.

3. Partisipasi dan Kepemilikan terhadap Organisasi

Perilaku organisasi yang diterapkan dalam HMJ Manajemen mendorong tumbuhnya rasa memiliki (sense of belonging) dan partisipasi yang tinggi dari setiap anggotanya. Ketika anggota merasa bahwa suara mereka dihargai dan kontribusinya berarti, maka mereka tidak hanya hadir sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai bagian yang turut bertanggung jawab atas arah dan perkembangan organisasi.

Rasa memiliki ini muncul karena keterlibatan aktif anggota dalam setiap proses pengambilan keputusan, diskusi program, serta pelaksanaan kegiatan. Mereka merasa terlibat secara emosional dan fungsional, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan yang tertulis dalam abstrak, yaitu bagaimana perilaku organisasi yang positif menciptakan lingkungan di mana anggota merasa dihargai dan memiliki ruang untuk menyampaikan ide.

Dengan adanya rasa kepemilikan, anggota lebih berkomitmen untuk menjaga nama baik organisasi, menyukseksan program kerja, serta membangun hubungan internal yang solid. Sikap ini juga memperkuat solidaritas dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan HMJ Manajemen.

4. Budaya Organisasi sebagai Penopang Keberhasilan

Budaya organisasi yang terbentuk dalam HMJ Manajemen menjadi salah satu faktor kunci dalam menunjang keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Budaya ini tercermin dalam nilai-nilai seperti keterbukaan, kebersamaan,

tanggung jawab, dan profesionalisme yang terus dijaga dalam setiap aktivitas organisasi.

Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman perilaku individu, tetapi juga membentuk cara organisasi mengambil keputusan, menyelesaikan konflik, dan mengelola program kerja. Dengan budaya yang kuat dan positif, HMJ Manajemen mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana anggota merasa nyaman untuk berkontribusi dan saling mendukung.

Budaya organisasi yang sehat mampu meningkatkan semangat, memunculkan ide-ide baru, serta memperkuat citra profesional organisasi di dalam maupun luar kampus. Budaya inilah yang menjadi fondasi keberlanjutan organisasi dan penentu utama dalam pencapaian visi dan misi bersama.

5. Perilaku Organisasi sebagai Sarana Pengembangan Diri

Perilaku organisasi yang positif dalam HMJ Manajemen tidak hanya berdampak pada efektivitas organisasi, tetapi juga menjadi sarana penting bagi pengembangan diri anggota. Melalui keterlibatan aktif dalam dinamika organisasi, setiap individu berkesempatan untuk mengasah keterampilan yang esensial, seperti kepemimpinan, komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim.

Kegiatan seperti rapat, diskusi program, dan pelaksanaan acara memberikan ruang belajar langsung di luar ruang kelas. Anggota belajar mengelola waktu, membagi tanggung jawab, menyampaikan ide secara persuasif, hingga mengambil keputusan dalam situasi yang kompleks. Semua proses ini merupakan bagian dari pembentukan karakter dan kompetensi pribadi yang berharga di masa depan. Interaksi dalam organisasi membantu anggota mengembangkan berbagai keterampilan penting. Dengan demikian, perilaku organisasi tidak hanya membentuk organisasi yang sehat, tetapi juga membentuk individu yang lebih siap, percaya diri, dan adaptif dalam menghadapi tantangan di luar dunia kampus.

Aktivitas dalam organisasi mahasiswa tidak hanya mendukung pencapaian tujuan institusi, tetapi juga berperan sebagai media pembelajaran bagi individu yang terlibat di dalamnya. Melalui pengalaman mengorganisasi kegiatan, bekerja dalam tim, dan menghadapi berbagai tantangan, anggota memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan personal seperti

kepemimpinan, komunikasi, dan pemecahan masalah. Dengan demikian, partisipasi dalam organisasi tidak hanya memberikan manfaat kolektif, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan dan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan di masa depan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis mengenai kontribusi perilaku organisasi dalam kegiatan organisasi mahasiswa, khususnya pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen tahun 2024, dapat dipahami bahwa perilaku organisasi memegang peranan penting dalam mengarahkan dan mengatur dinamika internal serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Interaksi antarindividu maupun kelompok di dalam organisasi membentuk pola hubungan yang sangat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program kerja, sinergi antaranggota, hingga pencapaian visi dan misi bersama. Dorongan motivasi dari para anggota, baik yang berasal dari dalam diri seperti keinginan untuk berkembang, maupun dari luar seperti apresiasi sosial, terbukti mampu mendorong keterlibatan yang lebih aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Peran pemimpin yang mampu memahami karakter dan kebutuhan anggota serta mampu menciptakan komunikasi yang terbuka menjadi salah satu kunci utama dalam membangun lingkungan organisasi yang sehat dan produktif.

Komunikasi yang terjalin secara efektif antaranggota maupun antara pengurus inti dan anggota biasa terbukti mampu mempererat kekompakan serta memperlancar koordinasi. Ketika komunikasi berjalan dengan baik dan dilandasi saling pengertian, maka potensi konflik dapat ditekan dan kolaborasi lebih mudah terbentuk. Nilai-nilai budaya organisasi juga turut memegang peran besar dalam membangun identitas bersama serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Nilai-nilai seperti keterbukaan, saling menghormati, dan tanggung jawab menjadi pengikat moral yang memperkuat loyalitas para anggota. Meski demikian, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti kurangnya proses evaluasi yang berkesinambungan, ketimpangan distribusi tugas antaranggota, dan minimnya pelatihan untuk pengurus baru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peran perilaku organisasi telah dirasakan manfaatnya, upaya perbaikan secara berkelanjutan tetap diperlukan agar fungsi organisasi semakin optimal.

Saran

Untuk mendorong peran perilaku organisasi agar dapat berfungsi secara maksimal dalam lingkup organisasi mahasiswa, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang sistematis dan konsisten. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen perlu menciptakan lingkungan organisasi yang lebih mendukung melalui pembentukan budaya kerja yang inklusif dan positif. Budaya organisasi yang kuat bisa ditanamkan mulai dari hal-hal sederhana seperti mendorong komunikasi dua arah yang terbuka, membiasakan sikap saling bantu antaranggota, hingga memberikan penghargaan meski terhadap kontribusi kecil sekalipun. Hal-hal ini secara bertahap akan membentuk rasa dihargai dan meningkatkan motivasi untuk terus berperan aktif dalam organisasi.

Selain itu, organisasi juga perlu memberikan pelatihan kepada pengurus terkait keterampilan dasar seperti kepemimpinan, cara berkomunikasi yang efektif, manajemen konflik, serta teknik pengambilan keputusan. Pembekalan ini penting agar anggota dapat memahami dinamika kerja organisasi dan menjalankan tugas mereka dengan lebih profesional. Dalam hal komunikasi internal, sangat dianjurkan untuk menyediakan ruang-ruang diskusi yang aktif dan berkelanjutan, baik secara tatap muka maupun melalui platform daring. Langkah ini akan memperkuat hubungan emosional antaranggota dan mengurangi risiko kesalahpahaman. Tidak kalah penting, pembagian tanggung jawab dalam organisasi harus dilakukan secara adil agar seluruh anggota merasa dilibatkan dan tidak terbebani secara sepihak.

Akhirnya, organisasi perlu memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota, termasuk anggota biasa, untuk turut terlibat dalam proses organisasi. Banyak dari mereka memiliki ide-ide segar dan semangat tinggi, hanya saja belum diberi ruang untuk berkembang. Dengan menciptakan sistem yang mendorong partisipasi menyeluruh, organisasi mahasiswa akan menjadi tempat pembelajaran yang aktif, sehat, dan mendukung pengembangan potensi setiap individu di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adevia, S., Erny, R., Amrozi, K., & Mochamad, N. (2024). Perilaku organisasi dan peran hubungan masyarakat dalam pemasaran sekolah. *Edu Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 1192–1205. <https://doi.org/10.47709/educendekia.v4i03.5075>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Cengage Learning.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson Education.
- Handy, C. (1993). *Understanding organizations* (4th ed.). Penguin Books.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.