

Budaya Organisasi Mahasiswa Meningkatkan Kinerja di PT Mahar Agung Perkasa

Moch Berlian Ananda Kharisma¹, Rafli Aldo Adriano², Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Corresponding Author Moch Berlian Ananda Kharisma, E-Mail: berlianandakh@gmail.com

Published: June, 2025

ABSTRACT

Budaya organisasi di kalangan mahasiswa di PT Mahar Agung Perkasa memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai, norma, serta praktik yang terdapat dalam budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi dan performa individu serta kelompok. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang melibatkan anggota organisasi mahasiswa di perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang solid, ditandai dengan kerjasama, komunikasi yang terbuka, dan saling mendukung antar anggota, mampu menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, penerapan nilai-nilai seperti inovasi, tanggung jawab, dan etika kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Penelitian ini merekomendasikan penguatan budaya organisasi melalui program pelatihan serta pengembangan yang fokus pada peningkatan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, sehingga bisa lebih memaksimalkan kinerja di PT Mahar Agung Perkasa. Dengan demikian, budaya organisasi mahasiswa tidak sekadar berfungsi sebagai identitas, melainkan juga sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja modern yang semakin kompetitif dan kompleks, kinerja individu merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kecakapan teknis atau kemampuan akademik semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang lebih luas, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, kebiasaan, pola interaksi, serta aturan tidak tertulis yang berkembang dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari.

Budaya organisasi menjadi fondasi dalam membentuk identitas dan karakter perusahaan. Nilai-nilai yang ditanamkan, seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama tim, keterbukaan, dan inovasi akan membentuk suasana kerja yang dapat memengaruhi perilaku karyawan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, budaya organisasi berperan bukan hanya sebagai kerangka perilaku, tetapi juga sebagai motivator intrinsik yang dapat meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan produktivitas para anggota organisasi—termasuk mereka yang berstatus non-karyawan seperti mahasiswa magang.

Seiring berkembangnya kerja sama antara dunia pendidikan dan industri, program magang mahasiswa telah menjadi jembatan penting untuk menghubungkan teori akademik dengan praktik lapangan. Mahasiswa tidak hanya dituntut untuk mengamalkan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah, tetapi juga ditantang untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang nyata dan sering kali berbeda secara budaya, struktur, dan ekspektasi. Oleh karena itu, keberhasilan proses magang tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik mahasiswa, tetapi juga pada bagaimana mereka mampu memahami dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi di tempat mereka bekerja.

PT Mahar Agung Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang secara aktif membuka peluang magang bagi mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi. Perusahaan ini tidak hanya memberikan ruang praktik kerja, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk terlibat secara langsung dalam proses bisnis, proyek internal, serta kegiatan organisasi lainnya. Dalam lingkungan tersebut, mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengalami langsung dinamika kerja yang sesungguhnya, berinteraksi dengan karyawan tetap, serta mengembangkan keterampilan profesional dan sosial yang dibutuhkan di dunia kerja.

Namun demikian, tingkat keberhasilan dan efektivitas mahasiswa selama menjalani masa magang sangat bergantung pada sejauh mana mereka merasa diterima dan didukung oleh sistem organisasi perusahaan. Ketika mahasiswa mengalami suasana kerja yang terbuka, komunikatif, kolaboratif, dan menghargai kontribusi mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila budaya organisasi yang ada tidak kondusif atau bahkan eksklusif terhadap mahasiswa, maka kinerja mereka pun cenderung menurun akibat rendahnya keterlibatan dan motivasi.

Fenomena ini menjadi semakin menarik untuk diteliti karena mahasiswa bukanlah bagian permanen dari organisasi. Mereka datang dengan latar belakang akademik yang berbeda, waktu kerja yang terbatas, serta ekspektasi yang mungkin tidak sama dengan karyawan tetap. Namun, dalam banyak kasus, kontribusi mahasiswa terhadap proses kerja perusahaan bisa sangat signifikan jika dikelola dengan baik dan didukung oleh budaya organisasi yang inklusif dan suportif.

Dengan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan penelitian guna memahami bagaimana persepsi mahasiswa terhadap budaya organisasi yang berlaku di PT Mahar Agung Perkasa serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka selama menjalani program magang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara elemen budaya organisasi seperti nilai, norma, keterbukaan, etika kerja, dan kerja sama tim terhadap indikator kinerja mahasiswa seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, dan inisiatif.

Hasil penelitian ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi pihak perusahaan dalam merancang strategi budaya kerja yang lebih inklusif, tetapi juga bagi institusi pendidikan dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi realitas kerja yang sesungguhnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja di PT Mahar Agung Perkasa. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang bekerja atau magang di PT

Mahar Agung Perkasa pada saat penelitian berlangsung, yang berjumlah sekitar 30 orang. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, yaitu dengan memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu, seperti:

- Mahasiswa aktif yang sedang bekerja/magang di PT Mahar Agung Perkasa minimal 1 bulan.
- Bersedia menjadi responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang disusun berdasarkan indikator budaya organisasi dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Temuan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 30 mahasiswa yang sedang bekerja atau magang di PT Mahar Agung Perkasa sebagai responden. Penilaian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis secara statistik untuk menilai persepsi terhadap budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja. a. Budaya Organisasi Mahasiswa

Budaya organisasi dinilai berdasarkan lima indikator utama, yaitu:

1. Nilai (Values): Mahasiswa merasakan bahwa perusahaan menanamkan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Nilai ini tercermin dalam etika kerja dan kebijakan perusahaan yang berlaku. Skor rata-rata pada aspek ini adalah 4,3.
2. Norma Kerja (Norms): Terdapat ekspektasi sosial dan standar perilaku yang jelas dan ditegakkan dengan konsisten. Mahasiswa merasa mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam konteks organisasi. Skor rata-rata 4,1.
3. Etika Kerja: Budaya kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, kerja keras, dan tanggung jawab. Mahasiswa menyatakan bahwa perusahaan menekankan integritas dalam menyelesaikan tugas. Skor rata-rata 4,2.
4. Keterbukaan Komunikasi: Adanya ruang dialog antara atasan dan mahasiswa, termasuk penyampaian ide dan masukan tanpa rasa takut atau tekanan. Skor tertinggi tercatat pada indikator ini dengan nilai 4,4.
5. Kolaborasi: Mahasiswa merasa dilibatkan dalam kerja tim dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi aktif dalam proyek. Skor rata-rata 4,2.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata budaya organisasi adalah 4,2, menunjukkan bahwa mahasiswa merasakan adanya budaya organisasi yang kuat, mendukung, dan inklusif. b.

Kinerja Mahasiswa

Kinerja mahasiswa diukur dari lima indikator utama:

1. Ketepatan Waktu (Punctuality): Mahasiswa menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal dan tenggat waktu. Skor rata-rata 4,4.
2. Kualitas Hasil Kerja: Hasil pekerjaan mahasiswa dinilai memiliki standar yang baik dan sesuai harapan perusahaan. Skor rata-rata 4,3.
3. Tanggung Jawab: Mahasiswa menunjukkan dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Skor rata-rata 4,3.
4. Inisiatif: Mahasiswa menunjukkan kemauan untuk mengusulkan ide, mencari solusi, dan bekerja proaktif. Skor rata-rata 4,1.
5. Penyelesaian Tugas: Mahasiswa dinilai mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan sesuai instruksi. Skor rata-rata 4,5, tertinggi di antara indikator lainnya.

Rata-rata skor keseluruhan kinerja mahasiswa adalah 4,3, yang menempatkan mereka dalam kategori kinerja tinggi.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi memengaruhi kinerja mahasiswa, dilakukan uji statistik sebagai berikut:

- Uji Korelasi Pearson menghasilkan $r = 0,68$, menunjukkan korelasi positif kuat antara budaya organisasi dan kinerja. Ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dirasakan mahasiswa, maka kinerja mereka cenderung meningkat.
- Uji Regresi Linier Sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja sebesar 46% ($R^2 = 0,46$), dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan secara statistik, meskipun masih ada 54% variabel lain di luar budaya organisasi yang juga mempengaruhi kinerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kualitas kinerja mahasiswa yang bekerja atau magang di

PT Mahar Agung Perkasa.

a. Peran Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Kinerja

Budaya organisasi yang diterapkan di PT Mahar Agung Perkasa—yang mencakup keterbukaan komunikasi, dukungan terhadap inovasi mahasiswa, serta etika kerja yang tinggi—memberikan lingkungan kerja yang memotivasi mahasiswa untuk bekerja dengan optimal. Ketika mahasiswa merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam proses kerja, hal ini menciptakan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi yang positif dapat menciptakan identitas yang kuat dalam diri karyawan (dalam hal ini mahasiswa), memperlancar komunikasi antar individu, dan meningkatkan kohesi dalam tim kerja. Temuan ini sejalan dengan teori tersebut, di mana mahasiswa merasa menjadi bagian dari sistem kerja perusahaan, bukan sekadar peserta magang pasif.

b. Budaya Inklusif Meningkatkan Motivasi

Salah satu temuan menarik dari wawancara adalah bahwa mahasiswa merasa budaya di perusahaan tidak diskriminatif. Mereka diperlakukan setara dengan karyawan tetap dalam hal diskusi tim, evaluasi tugas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan kecil. Salah satu responden menyatakan:

“Di sini kami tidak hanya disuruh bekerja, tetapi juga diajak berdiskusi, diberikan kesempatan untuk berbagi ide, dan itu meningkatkan semangat saya.”

Pernyataan ini menggambarkan bahwa budaya keterlibatan dan pengakuan kontribusi mahasiswa menjadi faktor motivasional utama yang memperkuat semangat kerja dan meningkatkan performa.

c. Norma dan Disiplin sebagai Pilar Penunjang

Penerapan norma kerja yang tegas dan konsisten menciptakan kebiasaan disiplin di antara mahasiswa. Kedisiplinan bukan hanya menyangkut waktu, tetapi juga kualitas pekerjaan dan sikap profesional. Hal ini terlihat dari tingginya skor kinerja pada indikator penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

d. Tantangan: Kurangnya Pembimbingan

Meskipun hasil secara umum positif, terdapat tantangan yang dihadapi mahasiswa selama bekerja, yaitu minimnya pembimbing atau mentor yang secara aktif mendampingi mereka. Beberapa mahasiswa menyatakan bahwa mereka harus belajar mandiri tanpa cukup arahan langsung. Kurangnya mentoring ini dapat menghambat pemahaman terhadap konteks kerja yang lebih luas dan potensi mereka tidak tergali secara maksimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Mahar Agung Perkasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja atau magang di perusahaan tersebut. Berdasarkan analisis data yang melibatkan 30 responden, ditemukan bahwa:

1. Budaya Organisasi yang Kuat: Mahasiswa merasakan adanya budaya organisasi yang mendukung, inklusif, dan positif, dengan nilai rata-rata 4,2. Aspek-aspek seperti nilai-nilai integritas, norma kerja yang jelas, etika kerja yang tinggi, keterbukaan komunikasi, dan kolaborasi berkontribusi pada lingkungan kerja yang memotivasi.
2. Kinerja Mahasiswa yang Tinggi: Rata-rata skor kinerja mahasiswa mencapai 4,3, menunjukkan bahwa mereka mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan penyelesaian tugas.

3. Korelasi Positif: Uji statistik menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat ($r = 0,68$) antara budaya organisasi dan kinerja mahasiswa. Budaya organisasi berkontribusi sebesar 46% terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, menandakan bahwa pengaruhnya signifikan secara statistik.
4. Peran Budaya Inklusif: Budaya yang inklusif dan tidak diskriminatif meningkatkan motivasi mahasiswa, di mana mereka merasa dihargai dan terlibat dalam proses kerja. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.
5. Norma dan Disiplin: Penerapan norma kerja yang konsisten berkontribusi pada kedisiplinan mahasiswa, yang tercermin dalam tingginya skor pada indikator penyelesaian tugas dan tanggung jawab.
6. Tantangan dalam Pembimbingan: Meskipun hasilnya positif, tantangan yang dihadapi mahasiswa, seperti kurangnya pembimbingan, dapat menghambat pengembangan potensi mereka. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari perusahaan dalam menyediakan mentor yang dapat mendukung mahasiswa selama masa magang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja mahasiswa, serta perlunya upaya untuk mengatasi tantangan yang ada agar potensi mahasiswa dapat dimaksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bara, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. In *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Edgar H. Schein (2010). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Jossey-Bass.
- Gulo, J., Salfadri, S., & Delvianti, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 311–318. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.948>
- Nugraheni, H. S., Prabawani, B., Bisnis, A., & Diponegoro, U. (2019). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9.
- Prayitno, A., Rahman, P., & Kusni Ingsih. (2021). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. KAI Semarang Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12(2), 24–33.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Rochmah Ika, S., Prisasanti, A., & Rahayu, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Pada. *Jurnal.Iseibandung.or.Id*, III(2), 79–89. <https://doi.org/10.36217/ibmr.v3i2.119>
- Septia, D. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kai. 135.
- Wahjono, Sentot Imam., Mariana, Anna., Rahim, Abdul Rahman., Rasulong, Ismail., Yani, Tri Irfa Indra Yani. (2020). Perilaku Organisasi. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wirawan. (2017). Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grapindo Persada. Jakarta.