

PERILAKU ORGANISASI: HUBUNGAN ANGGOTA DAN STRUKTURAL FORUM PANDEGLANG BERDAYA (PANDAYA)

Herlina Siregar¹⁾, Yustika Irfani Lindawati²⁾, Desi Lita Sari³⁾

^{1,3} Jurusan Pendidikan Non Formal, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

² Jurusan Sosiologi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

email: herlina.siregar@untirta.ac.id

Abstrak: Hubungan sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya semata-mata hanya untuk menjalankan kewajibannya, tetapi juga harus memperhatikan hubungan perilaku yang harmonis antar para anggota dan ketua dengan berbagai perbedaan satu dengan yang lainnya dengan meminimalisir permasalahan yang timbul dari perbedaan tersebut agar organisasi tetap bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku organisasi forum Pandeglang Berdaya (PANDAYA) dalam meningkatkan motivasi berwirausaha. Adapun subjeknya adalah pelaku wirausaha pada PANDAYA yang bertempat di Kabupaten Pandeglang. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa hubungan manusia yang harmonis dibangun atas dasar loyalitas, saling menghargai dan keterbukaan. Hubungan struktur diciptakan melalui tanggung jawab dan mekanisme koordinasi serta pemanfaatan teknologi dengan penggunaan media.

Kata Kunci: Berwirausaha, Motivasi, Perilaku Organisasi.

Abstract: The relationship between human resources in an organization is not only to carry out its obligations, but also must pay attention to harmonious behavioral relationship between members and leaders with various differences from one another by minimizing problems arising from these differences so that the organization continues to work. Based on this, the aim of this research is to determine the Organizational Behavior of the Pandeglang Berdaya Forum (PANDAYA) in increasing Entrepreneurs at the PANDAYA which is located in Pandeglang district. The research methods. This research provides an illustration that harmonious human relationship are built on the basis of loyalty, mutual respect and openness. Structural relationships are created through responsibilities and coordination mechanisms as well as the use technology with the use of media.

Keywords: Entrepreneurship, Motivation, Organizational Behavior.

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi manusia merupakan elemen paling penting dibandingkan elemen lainnya. Hal ini dikarenakan hanya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir dan merencanakan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya merupakan energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas atau kegiatan. Sumber daya terpenting menurut Lancourt dan Savage ialah sumber daya manusia tempat dimana aset pengetahuan melekat (Kasmawati, 2018). Manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi karena mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi perlu mendukung dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan pada era modern ini. Meraih target organisasi bukanlah hal yang gampang, terhalang oleh keragaman manusia di dalamnya yang kerap memicu persoalan kompleks dan rumit jauh lebih rumit dibandingkan masalah teknik. Keragaman manusia dalam organisasi dapat menjadi sumber masalah jika tidak dikelola dengan baik. Perbedaan pendapat, nilai dan budaya dapat memicu konflik dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempromosikan toleransi, saling menghormati, dan komunikasi yang efektif untuk mengatasi tantangan keragaman. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, organisasi dapat mengatasi tantangan keragaman dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Memahami perbedaan individu terkadang rumit karena bersifat teknis. Tidak semua orang dapat dihadapi dengan cara yang sama dan setiap individu memiliki kebutuhan dan tuntutan yang berbeda-beda. Perbedaan individu dapat menjadi sumber kekuatan bagi organisasi, namun juga dapat menjadi tantangan jika tidak dikelola dengan baik. Ketika orang-orang mempunyai latar belakang, nilai-nilai dan pengalaman yang berbeda, mereka mungkin mempunyai perspektif yang berbeda mengenai suatu permasalahan dan cara kerja yang berbeda. Hal ini dapat menimbulkan konflik dan kesalahpahaman.

Oleh karena itu, dalam memahami berbagai perbedaan perilaku antar manusia di dalam organisasi ada yang namanya perilaku organisasi. Menurut Gani dkk., (2020) perilaku organisasi merupakan bidang studi yang meneliti tindakan individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Kajiannya meliputi sikap manusia terhadap pekerjaan, rekan kerja, imbalan, kerja sama, dan berbagai aspek lainnya. Pengertian tersebut bisa dikatakan bahwa memahami perilaku organisasi bukan berarti memahami bagaimana organisasi itu sendiri berperilaku, melainkan bagaimana para anggotanya berperilaku. Perilaku manusia sebagai individu memiliki keragaman dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan, latar belakang, pengalaman, dan kemampuan. Perilaku organisasi berfokus pada bagaimana menciptakan tim kerja yang efektif.

Organisasi PANDAYA merupakan organisasi atau komunitas yang fokus pada bidang pemberdayaan pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang berada di Kabupaten Pandeglang. Forum ini didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan dan memajukan para pelaku ekonomi agar dapat berdiri di negeri sendiri khususnya Pandeglang. Kabupaten Pandeglang cukup terkenal dengan berbagai objek wisata mulai dari situs budaya, situs bersejarah, pantai, pulau, air terjun dan spot foto-foto kekinian. Namun hal ini belum bisa dimanfaatkan secara maksimal oleh para pelaku wirausaha untuk mengembangkan usahanya karena banyak faktor yang mempengaruhi misalnya dukungan lingkungan dari keluarga yang kadang kurang mendukung untuk bergelut dibidang usaha, kebijakan pemerintah yang membuat para pelaku usaha kadang merasa kurang diperhatikan sehingga berjalan masing-masing.

Selain itu ada permasalahan yang dihadapi oleh pelaku usaha itu sendiri meliputi rendahnya kualitas sumber daya manusia serta rendahnya pengetahuan dan keahlian dalam pengelolaan usaha. Hal ini mempengaruhi produktivitas dan etos kerja pegawai yang terlihat dari kurangnya semangat dalam pengelolaan usaha. Pendidikan di lingkungan pelaku usaha pun masih rendah sehingga ada beberapa yang menghambat perkembangan usaha karena kurangnya komunikasi kepada para pelanggan, pelaku usaha tidak komitmen dalam menjalankan usahanya baru sepi sedikit langsung tutup ganti dengan yang lain, toleransi antar pelaku satu dengan lainnya tidak baik kadang saling mematikan usaha lawannya dan lain sebagainya. Hal ini berasal dari tingkat motivasi dalam diri wirausaha yang masih rendah. Padahal berdasarkan data jumlah usaha kecil dan menengah kategori lapangan usaha Kabupaten Pandeglang tahun 2019 terdapat 21.439 unit usaha. Jumlah unit usaha yang terbilang cukup tinggi bisa membantu perekonomian di suatu daerah jika dioptimalisasi dengan baik. Oleh karena itu, para pelaku wirausaha diharapkan dapat tumbuh dan berkembang hingga sukses dalam menjalani usahanya. Sehingga masyarakat mampu berjaya di kabupaten sendiri dengan bantuan para pelaku wirausaha.

Berdasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, PANDAYA adalah sebuah wadah untuk memfasilitasi para pelaku wirausaha baik yang ingin memulai usaha serta ingin memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dengan memberikan pembinaan-pembinaan yang dibutuhkan dan menciptakan para wirausaha yang mampu berdaya saing. PANDAYA ini berusaha menjadi tempat bertukar pikiran, dan saling berbagai informasi. Adapun kegiatan yang sudah dilakukan oleh forum untuk para anggota seperti seminar, kopdar, bazar atau gelar produk, mentoring bisnis, PANDAYA *go to school*, dan rakor lintas komunitas usaha kecil dan menengah di Pandeglang. Selain itu, forum melakukan kerjasama dengan berbagai instansi pemerintah, swasta, swadaya masyarakat (LSM) dan sebagainya. PANDAYA memiliki 36 anggota yang sudah telah memiliki produk sendiri maupun yang belum. Para pelaku wirausaha yang berada di forum ini terdiri dari beberapa bidang usaha yaitu bidang *fashion*, bidang kuliner dan bidang jasa.

Untuk mengetahui bagaimana forum PANDAYA dalam menjalankan organisasi maka yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia atau para anggota yang berada di dalamnya agar menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, hal ini juga untuk menjaga hubungan yang efektif antar anggota agar bisa memanfaatkan apa yang diperoleh serta agar bisa menarik pelaku usaha untuk bergabung. Oleh karena itu, faktor penting yang menunjang bagi perkembangan sebuah organisasi adanya perilaku organisasi yang baik. Perilaku organisasi ini mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang bergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama. Dari hasil pengamatan awal peneliti, nampak ada beberapa hal yang bisa dijadikan alasan penelitian mengambil studi ini. Pertama, dalam sebuah hubungan sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya semata-mata hanya untuk

menjalankan kewajibannya, tetapi juga harus memperhatikan hubungan perilaku yang harmonis antar para anggota dan ketua dengan berbagai perbedaan satu dengan yang lainnya dengan meminimalisir permasalahan yang timbul dari perbedaan tersebut agar organisasi tetap bekerja. Kedua, dalam upaya menciptakan organisasi yang efektif sesuai dengan tujuan organisasi maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengendalikan, mengarahkan serta mampu mengambil keputusan demi kemajuan organisasi tersebut. Ketiga, mengingat menjadi seorang wirausaha tidaklah mudah banyak tantangan yang harus dihadapi agar tetap bisa bersaing maka seorang wirausaha harus memiliki motivasi yang tinggi agar mampu membentuk pola pikir dan mental yang kuat untuk selalu berusaha menjadi unggul dalam setiap usahanya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Moleong, 2017 mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Sedangkan metode deskriptif menurut Sugiyono, 2018 adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variable itu dengan variable lain. Peneliti menggunakan pendekatan ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai perilaku organisasi pada Forum Pandeglang Berdaya (PANDAYA) dalam meningkatkan motivasi berwirausaha. Responden dalam ini adalah pelaku usaha yang menjadi anggota PANDAYA sebanyak 10 orang serta 1 orang ketua forum PANDAYA. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020 s.d bulan Juli 2021 yang bertempat di Kabupaten Pandeglang.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) verifikasi data. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi. Peneliti menggunakan triangulasi sumber, dimana penulis membandingkan data hasil observasi langsung dengan data hasil wawancara dan juga membandingkan hasil wawancara dengan wawancara lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil wawancara dengan ketua dan anggota forum PANDAYA selaku orang yang bertindak sebagai bagian di dalam organisasi, bahwa sebelum melakukan berbagai kegiatan maka yang paling utama adalah bagaimana hubungan manusia (*human relation*) yang terjadi. Hubungan manusia (*human relation*) yang terjadi. Hubungan manusia yang dimaksud ini yaitu sebuah interaksi antara seseorang dengan orang lain untuk menciptakan suasana yang kondusif. Tentu hal ini diharapkan dapat membangun hubungan dan hal ini akan mempengaruhi semangat anggota dalam menjalankan tugasnya serta mencapai visi dan misi bersama.

Pencapaian suatu organisasi dapat ditentukan oleh seberapa jauh komitmen anggota untuk memiliki loyalitas terhadap organisasi yang mereka ikuti. Loyalitas erat kaitannya dengan kesetiaan. Seorang anggota yang memiliki loyalitas akan memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi. Sikap dan perilaku loyalitas anggota forum PANDAYA tercermin pada rasa kepercayaan yang tinggi terhadap forum. Tentu kepercayaan ini penting untuk organisasi dengan adanya kepercayaan maka akan lebih mudah mencapai tujuan bersama. Perilaku juga ditunjukkan dengan saling menghargai antara anggota forum PANDAYA melalui cara menjaga keharmonisan agar tidak terjadi konflik yang berlanjut sehingga menghambat berkembangnya organisasi. Anggota juga bekerja sama agar segala perbedaan bisa diselesaikan dengan cara melakukan musyawarah. Hubungan yang baik ini akan membuat pengurus nyaman satu dengan lainnya. Hal ini akan membawa forum lebih bagus untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena sikap saling menghargai ini adalah perihal yang cukup serius. Jika ada anggota yang tidak bisa menghargai satu

dengan yang lainnya bisa terjadi perpecahan pendapat yang bisa terjadi perpecahan pendapat yang bisa menyebabkan organisasi berhenti berkembang.

Dalam organisasi keterbukaan juga sangat diperlukan, karena dengan adanya keterbukaan maka akan bisa mencapai tujuan dengan lancar dan tanpa adanya permasalahan. Keterbukaan menjadi landasan utama dalam menjalin hubungan dengan sesama. Keterbukaan dicerminkan dalam pengelolaan anggaran yang dianggap paling sensitive tentu ini akan memicu jika tidak adanya transparansi. Ketua dan anggota mempunyai kesadaran akan kewajibannya sebagai tim yang tidak bersifat individual dan akan berdiskusi untuk membahas permasalahan yang ada. Ketua dan anggota sudah menunjukkan perilaku yang terbuka ketika ada kesulitan dan permasalahan yang terjadi akan saling membantu untuk mengatasinya. Keterbukaan yang terjadi di forum PANDAYA dapat menjadi ikatan yang kuat untuk saling menjaga keharmonisan dan kepercayaan.

Selanjutnya perilaku organisasi dalam forum PANDAYA di lihat juga dari hubungan struktur di dalam Forum. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi memerlukan struktur yang tepat dan sesuai dengan visi, misi, ingkungan, strategi, serta keadaan internal dan eksternal dari organisasi tersebut. Struktur organisasi pada umumnya menunjukkan tugas yang dialokasikan, kepada siapa seseorang akan melapor dan mekanisme koordinasi serta pola interaksi yang ada di organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola dan anggota forum PANDAYA di peroleh hasil bahwa hubungan struktur dilihat dari tanggung jawab dan mekanisme koordinasi. Tanggung jawab dalam organisasi merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari anggota organisasi. Sebuah tanggung jawab yang dijalankan dengan baik akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Dalam hal tanggung jawab para anggota forum PANDAYA mempunyai kesibukan yang berbeda-beda diluar aktifitas rutin di luar forum dengan jadwal yang berbeda pula jadi tidak bisa mengikuti beberapa kegiatan forum secara maksimal. Tanggung jawab dalam forum PANDAYA belum berjalan maksimal, ini menyebabkan anggota tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik. Hal ini disebabkan juga karena setiap anggota memiliki latar belakang yang berbeda serta lokasi anggota yang cukup jauh.

Struktur pada sebuah organisasi berguna untuk mengetahui siapa yang menjadi atasan dan bawahan. Sehingga akan mempermudah dalam melakukan koordinasi atau hubungan. Struktur pada organisasi akan memperjelas tugas untuk masing-masing pemegang tugas. Di dalam forum PANDAYA untuk jalur koordinasi belum berjalan dengan baik. Penentuan posisi di dalam Forum PANDAYA pun sebenarnya dilaksanakan secara musyawarah, dengan tujuan agar agar berjalanya koordinasi dengan optimal sehingga pekerjaan tidak ada yang tunpang tindah. Berdasarkan hasil observasi bahwa Forum PANDAYA pada mekanisme koordinasi jika melihat struktur organisasinya sudah ada akan tetapi berjalan dengan baik karena masih ada kegiatan yang dilakukan oleh satu orang itu saja.

Mekanisme di dalam Forum PANDAYA masih belum berjalan dengan maksimal, dilihat dari masing-masing pengurus ada yang tidak memahami wewenang yang diberikan, banyak peran yang tidak berjalan dengan baik, fungsinya tidak berjalan terlihat dengan pekerjaan yang akhirnya hanya dilakukan oleh orang per orang saja.

Selanjutnya perilaku organisasi dilihat juga dari pemanfaatan teknologi di dalam forum PANDAYA. Teknologi muncul sebagai akibat dari semakin luasnya globalisasi dalam kehidupan, hal ini disebabkan oleh manusia yang menuntut akan kecepatan untuk memenuhi segala kebutuhannya. Demikian dengan organisasi yang sangat membutuhkan kecepatan untuk mendukung segala aktivitasnya agar dilaksanakan secara efektif, dan efisien serta hasil yang baik. Inilah penyebab dari mengapa teknologi sangat diperlukan.

Menurut penuturan dalam wawancara pemanfaatan teknologi di dalam forum, ada hal yang perlu diperhatikan yaitu penggunaan teknologi yang digunakan oleh organisasi tersebut sebagai sarana penunjang atau pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Penerapan teknologi dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan pada efektifitas dan efisien serta meningkatkan daya saing karena teknologi memberikan kemudahan mengenai apa yang dibutuhkan dan diperlukan. Untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Forum PANDAYA maka diperlukan sebuah media sebagai penunjang tugas agar lebih efektif, tentu hal ini bukan hal yang asing lagi bagi forum. Selain media *whatsApp* yang digunakan forum juga konvensional media sosial berupa IG, FB, dan

media konvensional sebagai salah cara memperkenalkan forum kepada orang lain akan tetapi pemanfaat ini masih terbatas karena pengurus forum tidak semuanya memahami IT dengan baik.

Hasil observasi dan wawancara bahwa forum PANDAYA dalam pemanfaatan teknologi terutama penggunaan media sosial masih terbatas, hal ini terlihat dari semua informan mulai meleak teknologi walaupun secara penggunaan belum bisa sepenuhnya. Media yang digunakan untuk segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh forum paling sering menggunakan media chat WhatsApp dan semua memilikinya. Penggunaan *whatsapp* sebagai media penunjang dan pendorong kegiatan-kegiatan di dalam Forum, dan untuk media lainnya mereka masih memiliki keterbatasan untuk menggunakannya karena butuh waktu untuk mempelajarinya.

Pembahasan

Perilaku organisasi adalah sebuah telaah dan penerapan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi ini menjadi sarana manusia untuk keuntungan manusia juga. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (dalam Purnomo dkk, 2018) perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu, yang meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Manusia ini sangat penting karena manusia merupakan sumber utama bagi setiap organisasi, tidak ada organisasi tanpa manusia oleh karenanya perilaku manusia dalam organisasi menjadi perilaku organisasi.

Unsur pokok dalam perilaku organisasi terdiri dari orang, struktur, dan teknologi. Ketika orang-orang bergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, maka diperlukan jenis struktur. Orang-orang juga akan menggunakan teknologi untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, bahwa perilaku organisasi berjalan dengan cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hubungan orang-orang, setelah itu hubungan struktur organisasi, kemudian pemanfaatan teknologi. Dengan demikian perilaku organisasi didalam forum PANDAYA dilakukan melalui tiga unsur tersebut. Menurut Thoha dalam (Dardiri et al., 2020) manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, dan merupakan salah satu pendukung organisasi.

Dalam memahami hubungan orang atau manusia bukanlah yang mudah banyak karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, maka tidak aneh jika perbedaan-perbedaan akan terjadi. Oleh karena itu, untuk mengurangi perbedaan itu diperlukan pemahaman tentang manusia itu agar tidak terjadi kesalahpahaman. Thoha, 2014 juga mengungkapkan bahwa dalam memahami sifat dasar manusia dan mengenali prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama, 2) manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, 3) manusia berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, 4) manusia memahami lingkungannya dalam hubungan dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, 5) manusia mempunyai reaksi senang atau tidak senang.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, perilaku organisasi yang dilakukan ketua dan anggota Forum PANDAYA dalam hubungan orang-orang menghasilkan suasana yang kondusif dengan saling pengertian dan menjaga kenyamanan dalam berorganisasi. Tentu hal ini diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis sehingga membuat suasana yang menyenangkan dalam melakukan kegiatan di organisasi. Hubungan orang-orang di dalam Forum PANDAYA bisa dilihat dari aspek loyalitas, saling menghargai dan keterbukaan.

Suatu organisasi akan dapat berkembang dengan pesat apabila anggotanya memiliki loyalitas yang tinggi. Individu dengan loyalitas yang tinggi akan mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasi. Loyalitas yang terjadi di Forum PANDAYA bisa dikategorikan sudah baik dikarenakan anggota merasa tujuan dari organisasi sama dengan kebutuhan yang diinginkan. Maka ini yang membuat anggota terus berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasinya.

Kuatnya loyalitas anggota organisasi berkontribusi pada kelancaran pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Di sisi lain, rendahnya loyalitas anggota organisasi menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut (Akila, 2020). Loyalitas anggota organisasi adalah komitmen dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Anggota yang loyal memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi dan mereka bersedia untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas anggota organisasi penting karena dapat 1) meningkatkan produktivitas, 2) meningkatkan efisien, 3) meningkatkan inovasi, dan 4) meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu

berinvestasi dalam membangun loyalitas anggota. Berikut adalah beberapa tips untuk membangun loyalitas anggota: 1) membuat budaya yang positif, 2) memberikan penghargaan dan pengakuan, 3) memberikan peluang untuk berkembang, 4) menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif, dan 5) menjaga komunikasi yang terbuka dan jujur. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, organisasi dapat membangun loyalitas anggota yang kuat dan mencapai tujuan mereka lebih mudah.

Dapat disimpulkan bahwa, loyalitas adalah sebuah ukuran untuk melihat apakah seorang anggota memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi, komitmen ini merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada organisasi yang berarti menyatakan setuju dengan aturan yang telah ditetapkan, nilai-nilai, tujuan-tujuan dan kepentingan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kedua saling menghargai disebut juga sebagai sikap toleransi. Menurut Tillman dalam Tambusai et al., n.d. toleransi adalah sikap saling menghargai dengan tujuan menciptakan kedamaian. Sikap saling menghargai sangat perlu diterapkan karena di dalam lingkungan apapun kita akan bertemu dengan orang yang berbeda-beda. Jika tidak bisa saling menghargai maka akan timbul konflik satu dengan yang lainnya. Menurut Mitchell, B., dkk dalam Tambusai et al., n.d. konflik didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih berbeda atau bertentangan dalam berpendapat atau tujuan mereka.

Sikap saling menghargai di dalam Forum PANDAYA sudah bagus yang terlihat hasil lapangan bahwa para anggota memiliki sikap saling menghargai yang menciptakan hubungan yang baik satu dengan lainnya. Hal ini terbukti dengan tidak memperlmasalahkannya perbedaan-perbedaan yang akan, saling mendukung dan saling menolong

Ketiga, keterbukaan menurut tujuan dari keterbukaan adalah membangun kepercayaan semua pihak dan mencegah penyimpangan-penyimpangan yang bisa terjadi. Prinsip keterbukaan mengajarkan bahwa semakin terbuka anggota dalam suatu organisasi maka akan semakin percaya. Dengan demikian menurut DP, 2000 organisasi yang terbuka akan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas kepada pekerja untuk terlibat dalam aktifitas pekerjaan yang berbeda-beda. Keterbukaan didalam Forum PANDAYA membuat para anggota saling menguatkan untuk melangkah lebih baik. Keterbukaan juga terlihat pada pembahasan terkait anggaran.

Menurut Thoha, 2014 struktur organisasi merupakan gambaran kerangka dan susunan hubungan antar unit, departemen, atau jabatan dalam sebuah organisasi. Struktur ini juga menunjukkan hierarki dan berfungsi sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab, dan sistem pelaporan antar atasan dan bawahan. Pada akhirnya, struktur organisasi memberikan stabilitas dan kelangsungan hidup bagi organisasi meskipun terjadi pergantian personel. Selain itu, structural juga membantu mengkoordinasikan hubungan dengan lingkungan eksternal organisasi dan menghindari atau meminimalisir kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, bahwa hubungan struktur berjalan dengan baik, walaupun masih ada penghambat yang menghalangi agar hubungan struktur ini sempurna. Struktur organisasi sangat penting dilakukan dalam rangka meningkatkan koordinasi dan tanggung jawab yang sesuai. Tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter yang perlu ditanamkan di dalam pribadi setiap manusia, supaya menjadi manusia yang memiliki kepribadian yang baik. Menurut Hasan Ardila et al., 2017 mengungkapkan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Sebuah tanggung jawab di dalam Forum PANDAYA belum berjalan dengan maksimal, ini terjadi karena anggota memiliki latar belakang yang berbeda serta lokasi antar anggota yang cukup jauh disebabkan luasnya daerah Pandeglang. Latar belakang yang dimaksud ini adalah jadwal waktu pekerjaan yang berbeda-beda, ada yang sibuk kerja di hari weekend ada juga yang luang di hari bisa, inilah yang menyebabkan terhambatnya seseorang tidak melakukan tanggung jawab dengan baik, akan tetapi anggota lain langsung peka dan membantu hal yang kurang.

Sedangkan mekanisme koordinasi pada struktur sebuah organisasi berguna untuk mengetahui siapa yang menjadi atasan dan bawahan. Sehingga akan mempermudah melakukan koordinasi yang memperjelas akan tugasnya. Menurut Handoko dalam Nuralam, 2017 manfaat koordinasi adalah 1) Menghindari perasaan terlepas satu sama lain, 2) Mencegah terjadinya konflik internal organisasi, 3)

memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dengan meminimalisir kekosongan pekerjaan, 4) Menciptakan budaya saling tolong menolong di dalam organisasi. Mekanisme koordinasi di dalam forum PANDAYA belum berjalan dengan maksimal dari masing-masing pengurus ada yang tidak memahami wewenang yang diberikan, peran yang tidak berjalan dengan baik, fungsinya tidak berjalan, terlihat dengan pekerjaan yang akhirnya hanya dilakukan olah orang per orang saja.

Pemanfaatan teknologi sebagai alat bantu atau pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Romney dalam Sudarti, 2016 menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi berdampak pada aktivitas dan proses yang berlangsung di dalamnya. Teknologi yang dimaksud merujuk pada penggunaan media sebagai alat bantu dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Media sebagai alat untuk menunjang komunikasi antar satu dengan yang lain sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi terutama media sosial. Menurut Brown dalam Luh et al., 2017 media sosial adalah platform digital yang memungkinkan penggunaannya untuk menghasilkan dan saling berbagi dan informasi dan sumber daya. Penggunaan media di dalam forum hanya menunjang segala kegiatan yang forum lakukan dan membangun komunitas. Ini disebabkan karena tidak semua memahami IT, ada beberapa yang terkendala akan itu.

Berdasarkan hal tersebut, pemanfaatan teknologi dalam penggunaan media masih belum maksimal dalam penggunaannya. Ini disebabkan oleh masih terbatasnya penggunaan media sosial yang digunakan oleh forum dalam menunjang kegiatan sebagai bentuk promosi maupun memperkenalkan forum kepada masyarakat luas. Selain itu, tidak semua anggota tahu cara menggunakan media sosial selain WhatsApp karena tidak semuanya memahami IT dengan baik.

4. KESIMPULAN

Perilaku organisasi di dalam Forum PANDAYA dapat dilihat dari hubungan orang-orang yang mempunyai loyalitas terhadap organisasi, sikap saling menghargai, dan keterbukaan. Kemudian dilihat dari hubungan struktur di dalam organisasi yang terdiri dari tanggung jawab dan mekanisme koordinasi yang sudah berjalan walaupun belum maksimal. Setelah hubungan orang dan struktur terpenuhi, maka diperlukan sebuah pemanfaatan teknologi untuk menunjang kegiatan yang ada.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian artikel penelitian ini khususnya lembaga Forum PANDAYA Kab. Pandeglang yang telah membagikan informasi dan data untuk mendukung rampungnya penelitian ini. Terima kasih saya ucapkan juga kepada mahasiswa yang terlibat langsung menggali lalu mengolah informasi dan data.

6. REFERENSI

- Aulia, N. P. (2020). *Pengaruh Leader Member Exchange dan Quality of Work Life terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Eckes, T. (2000). *The developmental social psychology of gender*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://lib.ugm.ac.id/443/record=b1600608>
- Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. *Mirqat. Jakarta*.
- Hiariey, H., Attamimi, R., & Salmon, J. (2022). Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9231-9238.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idaarah*, 2(2), 229-242.
- Nuralam, K., & Sulistyani, A. (2017). *Koordinasi Kerja Food And Beverage Service Dengan Food And Beverage Product Dalam Operasional Breakfast di Hotel Aston Tanjungpinang* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Purnomo, K. D. (2018). Pengaruh Locus of Control, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan KPP Pratama Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(3).

- Sudarti, K. (2016). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KONTEKS TEKNOLOGI INFORMASI. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).
- Sugiyono, P. D. (2018). *Quantitative, qualitative, and R&D research methods*. Bandung: (ALFABETA, Ed.).
- Thoha, A. S., Saharjo, B. H., Boer, R., & Ardiansyah, M. (2014). Spatiotemporal distribution of peatland fires in Kapuas district, Central Kalimantan province, Indonesia. *Agriculture, Forestry and Fisheries*, 3(3), 163-170.