

Analisis Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen Dan Mahasiswa

Martinus Wika

Ilmu Pemerintahan, STISIPOL Yaleka Maro Merauke

^{1*} wikacambaka@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Merauke. Dengan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, penelitian ini mengungkapkan tantangan spesifik yang dihadapi oleh perguruan tinggi di daerah tersebut dan memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan. Subjek penelitian terdiri dari dosen, mahasiswa, dan pimpinan perguruan tinggi yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis dengan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik, baik dalam aspek pengajaran maupun motivasi mahasiswa. Budaya yang fleksibel dan informal di perguruan tinggi swasta memungkinkan hubungan yang lebih dekat antara dosen, mahasiswa, dan manajemen, namun juga menimbulkan tantangan seperti komunikasi yang kurang optimal dan kurangnya struktur dalam pengembangan profesionalisme dosen serta keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik. Penelitian ini menyarankan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang lebih terbuka, inklusif, dan mendukung kolaborasi antar civitas akademika untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi akademik mahasiswa. Peningkatan komunikasi, pelatihan dosen, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat memperbaiki kualitas pengajaran dan penelitian di perguruan tinggi swasta di Merauke.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Dosen; Kinerja Mahasiswa; Perguruan Tinggi Swasta; Pengembangan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Budaya organisasi di perguruan tinggi memainkan peranan sentral dalam menentukan dinamika internal dan kinerja institusi secara keseluruhan (Pavlidou and Efstathiades 2021). Sebagai entitas yang mengedepankan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi membutuhkan budaya organisasi yang mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif antar dosen, mahasiswa, dan seluruh elemen civitas akademika. Dalam konteks ini, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan pola interaksi yang membentuk lingkungan kerja dan belajar di dalam perguruan tinggi. Budaya yang terbentuk dengan baik dapat memperkuat hubungan sosial di dalam organisasi (Noor 2022), meningkatkan keterlibatan serta komitmen anggota, dan mendorong inovasi yang berujung pada peningkatan kualitas akademik dan pengelolaan sumber daya manusia (Kutieshat and Farmanesh 2022).

Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak terarah dapat berimplikasi negatif terhadap kualitas kinerja dosen dan mahasiswa (Wedel 2021). Bagi dosen, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi profesionalisme, menghambat pengembangan diri, serta mengurangi efisiensi dalam proses pengajaran dan penelitian. Di sisi lain, bagi mahasiswa, budaya yang tidak kondusif berpotensi menurunkan motivasi belajar, keterlibatan dalam kegiatan akademik, serta prestasi yang dicapai. Oleh karena itu, keberadaan budaya organisasi yang sehat dan kuat sangat penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif, inovatif, dan berbasis kolaborasi (Kienast 2023).

Di Kabupaten Merauke, khususnya di lingkungan perguruan tinggi swasta, terdapat beberapa masalah terkait dengan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dosen dan mahasiswa. Pertama, masih terdapat perbedaan persepsi antara civitas akademika mengenai nilai-nilai dasar yang harus dipegang dalam budaya organisasi perguruan tinggi. Hal ini mengakibatkan ketidakselarasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik bagi dosen maupun mahasiswa. Di satu sisi, dosen menghadapi tantangan dalam membangun hubungan yang efektif dengan mahasiswa, sementara mahasiswa merasa kurang termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar. Kedua, struktur komunikasi di perguruan tinggi swasta di Merauke seringkali tidak berjalan dengan optimal. Kurangnya saluran komunikasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan, dosen, dan mahasiswa berpotensi menciptakan rasa ketidakpuasan dan ketidakjelasan mengenai ekspektasi dan tujuan akademik. Komunikasi yang terhambat ini juga mempengaruhi efektivitas pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan yang dapat berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Selain itu, ada masalah terkait dengan kurangnya pengembangan profesionalisme dosen yang didorong oleh budaya organisasi yang tidak mendukung peningkatan kapasitas

akademik. Dalam beberapa kasus, dosen merasa terbebani dengan tugas administratif yang mengurangi waktu dan fokus mereka untuk melakukan pengajaran yang lebih baik serta mengembangkan riset. Sementara itu, mahasiswa juga menghadapi kesulitan dalam mengembangkan potensi diri secara optimal akibat dari kurangnya motivasi dan fasilitas yang mendukung dalam lingkungan kampus.

Penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi di perguruan tinggi telah menunjukkan bahwa budaya yang kuat dan positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan mahasiswa. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh (Pavlidou and Efstathiades 2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi di perguruan tinggi dapat membentuk pola pikir, perilaku, dan nilai-nilai yang diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penelitian lain oleh (Budur, Demirer, and Rashid 2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang terbuka dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen dan motivasi mahasiswa, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas akademik dan kualitas pendidikan.

Selain itu, penelitian oleh (Steinert et al. 2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang fokus pada kolaborasi dan inovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dosen dan meningkatkan partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan akademik. Di Indonesia, penelitian oleh Suyanto (2017) mengungkapkan bahwa perguruan tinggi dengan budaya organisasi yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dosen yang lebih tinggi dan tingkat prestasi mahasiswa yang lebih baik. Namun, dalam konteks perguruan tinggi swasta di daerah seperti Merauke, budaya organisasi seringkali dihadapkan pada tantangan struktural dan sumber daya yang terbatas, yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Beberapa studi juga menunjukkan bahwa pengelolaan budaya organisasi yang tidak tepat di perguruan tinggi dapat berujung pada permasalahan komunikasi antar civitas akademika dan menurunnya efektivitas pengajaran. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) di perguruan tinggi swasta di Indonesia mengidentifikasi adanya kesenjangan antara harapan manajemen perguruan tinggi dan realitas yang dihadapi dosen serta mahasiswa, yang disebabkan oleh lemahnya budaya komunikasi dan kurangnya pengembangan kapasitas profesional. Penelitian-penelitian terdahulu ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan budaya organisasi yang baik dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dan mahasiswa di perguruan tinggi, meskipun tantangan yang ada di setiap institusi memerlukan pendekatan yang kontekstual.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami dan mengelola budaya organisasi di perguruan tinggi, khususnya di perguruan tinggi swasta di Merauke, sebagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja dosen serta mahasiswa. Mengingat pentingnya perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu dan sumber daya manusia, penelitian ini sangat relevan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah budaya organisasi yang menghambat pencapaian tujuan akademik. Selain itu, perguruan tinggi swasta di daerah seperti Merauke seringkali menghadapi tantangan spesifik yang membutuhkan penanganan lebih lanjut, seperti keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang kurang mendukung. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap perguruan tinggi swasta di Merauke, suatu daerah yang memiliki karakteristik sosial dan budaya yang unik. Penelitian ini juga mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dosen serta mahasiswa dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan mendalam, yang sebelumnya belum banyak dijelajahi, khususnya di kawasan Papua. Selain itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana budaya organisasi dapat dioptimalkan untuk menghadapi tantangan lokal, serta memberikan rekomendasi strategis yang lebih terfokus untuk perguruan tinggi di daerah-daerah dengan kondisi serupa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Merauke, dengan pendekatan yang kontekstual untuk memahami tantangan spesifik di daerah tersebut dan memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke dan dampaknya terhadap kinerja dosen dan mahasiswa. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali perspektif dan pengalaman subjektif para partisipan dalam konteks yang spesifik, serta mengidentifikasi pola dan hubungan yang lebih mendalam dalam dinamika sosial yang ada di perguruan tinggi tersebut. Studi kasus dipilih sebagai desain penelitian untuk memberikan fokus yang lebih tajam pada perguruan tinggi swasta di Merauke, yang memiliki karakteristik sosial, budaya, dan struktural yang berbeda dengan perguruan tinggi di daerah lain.

Subjek penelitian ini terdiri dari dosen, mahasiswa, dan pimpinan perguruan tinggi swasta di Merauke, yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memilih partisipan yang memiliki pengalaman atau pengetahuan yang relevan mengenai budaya organisasi di perguruan tinggi tersebut. Dosen dan mahasiswa dipilih karena mereka adalah dua kelompok utama yang berinteraksi langsung dalam lingkungan akademik, sementara pimpinan perguruan tinggi memberikan perspektif strategis mengenai kebijakan dan pengelolaan budaya organisasi.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-struktural dengan dosen, mahasiswa, dan pimpinan perguruan tinggi untuk menggali pandangan mereka tentang budaya organisasi yang ada dan bagaimana budaya tersebut mempengaruhi kinerja akademik. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati langsung interaksi sosial dan dinamika yang terjadi di dalam lingkungan kampus untuk memahami praktik budaya yang berlaku dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, dokumentasi berupa analisis kebijakan, laporan tahunan, dan dokumen institusional digunakan untuk memahami landasan budaya organisasi yang diterapkan di perguruan tinggi.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis ini bertujuan untuk mengelompokkan data dalam kategori-kategori yang relevan dengan masalah penelitian, seperti nilai-nilai budaya organisasi, pengaruh budaya terhadap kinerja dosen, serta motivasi dan prestasi belajar mahasiswa. Hasil dari analisis ini kemudian akan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja akademik. Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memperoleh hasil yang konsisten dan akurat. Triangulasi ini penting dalam penelitian kualitatif untuk menghindari bias dan memperkuat kredibilitas temuan yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil penelitian, penting untuk memahami konteks budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke, yang memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh faktor lokal, sosial, dan ekonomi. Budaya organisasi ini menciptakan dinamika yang khas antara dosen, mahasiswa, dan manajemen, yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja akademik, dengan fokus pada komunikasi antar civitas akademika, pengembangan profesional dosen, serta keterlibatan mahasiswa dalam proses akademik. Dengan memahami budaya yang ada, kita dapat merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung prestasi akademik di perguruan tinggi swasta di Merauke.

Tabel 1. Analisis Elemen-elemen Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi Swasta

Aspek yang Diteliti	Temuan Hasil Penelitian
Nilai-nilai Organisasi	Tidak ada kesepakatan yang jelas antara pimpinan, dosen, dan mahasiswa mengenai nilai-nilai yang dijunjung tinggi.
Norma yang Diterima	Norma yang ada cenderung tidak terstruktur, dengan variasi pemahaman di kalangan civitas akademika terkait harapan dan aturan.
Pola Interaksi antar Civitas Akademika	Pola interaksi cenderung formal dan terpisah antara dosen dan mahasiswa, minimnya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif.
Persepsi antara Pimpinan, Dosen, dan Mahasiswa	Terdapat kesenjangan persepsi mengenai tujuan akademik dan prioritas pengembangan institusi di antara pimpinan, dosen, dan mahasiswa.
Keterlibatan Mahasiswa dalam Kegiatan Akademik	Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik masih rendah, yang dipengaruhi oleh budaya yang kurang mendukung partisipasi aktif.
Budaya Kepemimpinan	Budaya kepemimpinan cenderung top-down, dengan sedikit ruang untuk inisiatif dan kontribusi dari dosen dan mahasiswa.

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil analisis terhadap elemen-elemen budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke. Ditemukan bahwa nilai-nilai dan norma organisasi belum terstruktur dengan jelas, mengakibatkan perbedaan persepsi antara pimpinan, dosen, dan mahasiswa mengenai harapan dan tujuan akademik. Pola interaksi antar civitas akademika cenderung formal dan terpisah, dengan minimnya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik juga rendah, yang disebabkan oleh budaya yang tidak mendukung partisipasi aktif. Selain itu, budaya kepemimpinan yang top-down membatasi inisiatif dan kontribusi dari dosen serta mahasiswa, yang berdampak pada dinamika akademik di perguruan tinggi tersebut.

Tabel 2. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta

Faktor	Temuan	Dampak terhadap Kinerja Dosen
Komunikasi yang Kurang Efektif	Komunikasi antara dosen, pimpinan, dan mahasiswa tidak berjalan dengan lancar.	Menghambat kolaborasi, menyebabkan kebingungannya dosen dalam menjalankan tugasnya.
Kurangnya Dukungan Manajerial	Manajer atau pimpinan tidak memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan karir.	Menurunkan motivasi dosen dalam pengajaran dan pengembangan penelitian.
Keterbatasan Sumber Daya	Terbatasnya sumber daya yang mendukung pengajaran dan riset, baik dari segi material maupun fasilitas.	Membatasi inovasi dalam pengajaran dan riset, menyebabkan produktivitas dosen rendah.
Norma dan Nilai yang Tidak Terarah	Tidak ada kesepakatan yang jelas tentang nilai-nilai dan budaya akademik yang harus dijalankan.	Membuat dosen sulit beradaptasi dengan tujuan institusi, menurunkan kualitas pengajaran.
Rendahnya Penghargaan dan Pengakuan	Kurangnya sistem penghargaan yang mengakui prestasi dosen dalam pengajaran atau riset.	Mengurangi semangat dan motivasi dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.

Tabel 2 di atas menggambarkan berbagai faktor dalam budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Merauke. Faktor-faktor seperti komunikasi yang kurang efektif, kurangnya dukungan manajerial, keterbatasan

sumber daya, serta norma dan nilai yang tidak terarah, semuanya berkontribusi pada rendahnya motivasi dan produktivitas dosen dalam pengajaran dan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menghambat pengembangan profesional dosen dan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.

Tabel 3. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mahasiswa

Aspek yang Diperhatikan	Temuan Penelitian	Dampak terhadap Kinerja Mahasiswa
Motivasi Mahasiswa	Budaya organisasi yang kurang mendukung menciptakan motivasi rendah di kalangan mahasiswa.	Mahasiswa cenderung kurang termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan akademik dan pembelajaran.
Partisipasi dalam Kegiatan Akademik	Kurangnya kolaborasi antara dosen dan mahasiswa serta budaya yang tidak mendukung keterlibatan aktif.	Mahasiswa jarang berpartisipasi dalam diskusi kelas, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya.
Fasilitas Pembelajaran	Minimnya fasilitas yang mendukung pembelajaran, seperti ruang diskusi, laboratorium, dan teknologi pendidikan.	Kinerja akademik mahasiswa menurun karena kurangnya akses ke sumber daya yang mendukung pembelajaran.
Komunikasi antara Dosen dan Mahasiswa	Komunikasi yang terhambat antara dosen dan mahasiswa dalam mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran yang efektif.	Mahasiswa merasa kurang mendapatkan bimbingan dan dukungan dari dosen, yang mempengaruhi pemahaman materi.
Budaya Kolaborasi	Budaya organisasi yang tidak mendorong kolaborasi antara mahasiswa dan dosen dalam penelitian atau proyek bersama.	Mahasiswa cenderung bekerja secara individu, mengurangi peluang untuk pengembangan keterampilan kolaboratif.

Tabel 3 di menggambarkan bagaimana budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi dapat mempengaruhi kinerja mahasiswa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan partisipasi mahasiswa dalam kegiatan akademik cenderung rendah karena budaya organisasi yang tidak mendukung kolaborasi aktif antara dosen dan mahasiswa. Selain itu, minimnya fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti ruang diskusi dan teknologi pendidikan, turut memperburuk kinerja akademik mahasiswa. Komunikasi yang terhambat antara dosen dan mahasiswa juga mengurangi efektivitas pembelajaran, sementara kurangnya budaya kolaborasi menyebabkan mahasiswa lebih cenderung bekerja secara individu, mengurangi kesempatan untuk pengembangan keterampilan kolaboratif yang penting dalam dunia akademik.

Tabel 4. Tantangan dan Hambatan dalam Pengelolaan Budaya Organisasi

Tantangan/Hambatan	Deskripsi
Keterbatasan Sumber Daya	Perguruan tinggi swasta di Merauke mengalami keterbatasan dalam sumber daya manusia dan fasilitas yang mendukung pengembangan budaya organisasi yang optimal.
Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Dosen	Dosen di perguruan tinggi swasta di Merauke tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional secara memadai, yang berdampak pada rendahnya kualitas pengajaran dan penelitian.
Hambatan Komunikasi	Komunikasi yang tidak efektif antar pimpinan, dosen, dan mahasiswa menyebabkan ketidakjelasan tujuan akademik dan kebijakan, serta kurangnya koordinasi.
Struktur Organisasi yang Tidak Fleksibel	Struktur organisasi yang kaku dan kurang responsif terhadap perubahan mempersulit adaptasi terhadap perkembangan pendidikan dan kebutuhan akademik.
Kebijakan yang Belum Mendukung Budaya Akademik	Kebijakan manajerial yang kurang berpihak pada pengembangan budaya akademik, termasuk kurangnya dukungan terhadap kolaborasi antara dosen dan mahasiswa.

Tabel 4 menggambarkan tantangan dan hambatan utama dalam pengelolaan budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke. Keterbatasan sumber daya, baik dari segi manusia maupun fasilitas, menjadi salah satu faktor yang menghambat pengembangan budaya organisasi yang efektif. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk dosen mengurangi kualitas pengajaran dan penelitian, yang seharusnya dapat meningkatkan lingkungan akademik. Hambatan komunikasi antara pimpinan, dosen, dan mahasiswa juga memperburuk koordinasi dan pemahaman terhadap tujuan akademik. Struktur organisasi yang tidak fleksibel dan kebijakan yang kurang mendukung pengembangan budaya akademik menjadi tantangan lain yang perlu diperbaiki agar tercipta iklim akademik yang lebih produktif dan mendukung pertumbuhan dosen serta mahasiswa.

Konteks budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke menunjukkan bahwa nilai-nilai dan norma yang berlaku sering kali dipengaruhi oleh faktor lokal, sosial, dan ekonomi yang khas. Secara umum, perguruan tinggi swasta di daerah ini memiliki budaya organisasi yang lebih fleksibel dan informal dibandingkan dengan perguruan tinggi negeri. Hal ini tercermin dalam hubungan yang lebih dekat antara dosen, mahasiswa, dan manajemen, yang berpotensi menciptakan atmosfer yang lebih akrab namun terkadang kurang terstruktur. Perbedaan persepsi mengenai nilai dan norma yang ada di antara berbagai pihak seperti antara manajemen perguruan tinggi, dosen, dan mahasiswa menjadi tantangan utama yang perlu diatasi. Beberapa dosen dan mahasiswa mungkin memiliki pemahaman yang berbeda mengenai tujuan pendidikan dan pengelolaan sumber daya akademik, yang dapat memengaruhi interaksi mereka dalam konteks pembelajaran dan pengajaran. Sebagai contoh, dosen yang menganggap bahwa kebebasan dalam mengajar adalah hal yang penting mungkin merasa terhambat dengan kebijakan

akademik yang lebih kaku, sementara mahasiswa yang mengharapkan pengalaman belajar yang lebih terstruktur mungkin merasa kurang mendapat bimbingan yang cukup.

Pentingnya pemahaman bersama mengenai budaya organisasi ini tidak hanya menjadi dasar untuk memperbaiki hubungan antar civitas akademika (Azeem et al. 2021), tetapi juga sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan akademik yang produktif. Jika nilai-nilai yang ada tidak dikelola dengan baik, perbedaan ini bisa menciptakan ketegangan yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Oleh karena itu, perguruan tinggi di Merauke perlu mengedepankan komunikasi yang lebih terbuka dan inklusif untuk menyelaraskan ekspektasi dan pemahaman mengenai budaya akademik yang diinginkan. Pembangunan budaya organisasi yang kuat akan mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dosen, meningkatkan motivasi mahasiswa, dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Dirwan et al. 2024). Dengan demikian, pengelolaan budaya organisasi yang efektif di perguruan tinggi swasta di Merauke memiliki peran penting dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan dan pengembangan akademik.

Budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi swasta di Merauke memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dosen, terutama dalam aspek pengajaran dan penelitian. Salah satu faktor utama yang menghambat efektivitas pengajaran adalah komunikasi yang tidak optimal antara dosen, mahasiswa, dan manajemen. Dalam banyak kasus, kurangnya saluran komunikasi yang jelas dan terbuka menyebabkan kesalahpahaman mengenai harapan, tujuan akademik, dan prosedur pengajaran (Abdullah Alharbi and Mohammed Hassan Al-Ahdal 2024). Hal ini sering kali membuat dosen merasa terisolasi dalam pengambilan keputusan terkait metode pengajaran atau kurikulum yang diterapkan, yang pada gilirannya mengurangi efisiensi dalam proses belajar-mengajar. Selain itu, kurangnya dukungan manajerial di tingkat institusi menjadi masalah lain yang signifikan. Perguruan tinggi swasta di Merauke sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang tidak mendukung pemberian bantuan yang memadai kepada dosen, baik dalam bentuk fasilitas, pelatihan, maupun peluang untuk pengembangan profesional. Tanpa dukungan yang cukup, dosen kesulitan dalam mengimplementasikan metode pengajaran yang inovatif atau melakukan penelitian yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Tejedor et al. 2021). Dukungan manajerial yang terbatas juga berdampak pada pengembangan karir dosen, yang mempengaruhi motivasi mereka dalam menjalankan tugas akademik (Zhang, Admiraal, and Saab 2021).

Rendahnya motivasi dosen terkait dengan lingkungan organisasi yang kurang mendukung turut memperburuk kualitas pengajaran dan penelitian. Tanpa adanya penghargaan terhadap kontribusi dosen atau pengakuan terhadap kinerja mereka, dosen cenderung merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran yang mereka berikan kepada mahasiswa. Ketika motivasi dosen rendah, mereka cenderung kurang berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional atau berinisiatif untuk melakukan penelitian yang berdampak pada kemajuan ilmu pengetahuan (Hennessy et al. 2022). Hal ini menciptakan siklus negatif di mana kualitas pengajaran dan penelitian tetap stagnan atau menurun, yang tentunya berpengaruh pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tantangan lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional dosen adalah ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan kebutuhan perkembangan individu dosen. Banyak dosen yang merasa bahwa budaya di perguruan tinggi swasta di Merauke tidak cukup memberikan ruang untuk pengembangan keterampilan baru atau berbagi pengetahuan dalam tim akademik. Di beberapa kasus, budaya organisasi yang kurang terbuka terhadap perubahan atau inovasi menghambat terciptanya suasana yang mendukung dosen untuk terus berkembang dalam profesinya (Fuad, Musa, and Hashim 2022). Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk melakukan perubahan budaya yang mendukung peningkatan komunikasi, kolaborasi, dan pengembangan profesional dosen guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkualitas.

Budaya organisasi di perguruan tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik. Dalam konteks perguruan tinggi swasta di Merauke, budaya yang ada sering kali tidak mendukung terciptanya iklim akademik yang kolaboratif dan inklusif antara dosen dan mahasiswa. Kurangnya komunikasi yang efektif dan pola interaksi yang lebih hierarkis menyebabkan mahasiswa merasa terasing dan kurang terlibat dalam proses pembelajaran (Gravett and Winstone 2022). Hal ini berdampak pada rendahnya partisipasi aktif mahasiswa dalam diskusi kelas, proyek kelompok, dan kegiatan akademik lainnya. Tanpa adanya dorongan yang kuat dari dosen, mahasiswa cenderung tidak termotivasi untuk mengembangkan potensi akademik mereka secara maksimal, sehingga berpengaruh pada kualitas hasil belajar yang dicapai. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan dukungan untuk kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi swasta di Merauke juga memperburuk situasi ini. Fasilitas yang tidak memadai, baik dalam hal infrastruktur pembelajaran maupun sumber daya untuk penelitian dan pengembangan, menghambat mahasiswa untuk berkolaborasi secara efektif dengan sesama mahasiswa maupun dengan dosen (Brenya 2024). Hal ini memperburuk ketimpangan antara harapan akademik mahasiswa dan kenyataan yang mereka hadapi di kampus. Dalam budaya organisasi yang kurang mendukung, mahasiswa tidak merasa memiliki ruang untuk berkembang secara optimal, yang akhirnya mengurangi motivasi mereka untuk berprestasi.

Pembentukan karakter dan kompetensi mahasiswa juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Budaya yang tidak mengedepankan nilai-nilai kolaborasi, kreativitas, dan inovasi, menyebabkan mahasiswa lebih cenderung bersifat pasif dan kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan akademik (Moula 2021). Mereka tidak mendapatkan dorongan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kemampuan problem solving yang penting dalam kehidupan profesional mereka di masa depan. Sebaliknya, budaya organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa melalui berbagai program pembelajaran yang inovatif, komunikasi yang terbuka, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan kampus dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mahasiswa untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Secara keseluruhan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Merauke menciptakan dampak jangka panjang pada perkembangan akademik dan pribadi mahasiswa. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penyediaan fasilitas

yang memadai untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi mahasiswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada prestasi akademik mereka.

Tantangan dalam pengelolaan budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke cukup kompleks dan memerlukan perhatian mendalam. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik itu berupa dana, fasilitas, maupun sumber daya manusia. Perguruan tinggi swasta di Merauke seringkali menghadapi kendala dalam menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan dosen, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan. Keterbatasan anggaran juga menghambat kemampuan perguruan tinggi untuk mengadakan pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional yang dapat memperkaya budaya organisasi, baik di tingkat dosen maupun mahasiswa (Sifawa and Mukasa 2024). Selain itu, rendahnya pengembangan kapasitas dosen menjadi tantangan signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang produktif. Banyak dosen di perguruan tinggi swasta di Merauke yang belum mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan riset. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas interaksi antara dosen dan mahasiswa, serta kurangnya inovasi dalam metode pengajaran. Dengan kapasitas yang terbatas, dosen sulit untuk berperan sebagai agen perubahan dalam pengembangan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan pembelajaran yang berkelanjutan.

Hambatan struktural dalam organisasi juga menjadi faktor penghambat penting dalam pengelolaan budaya organisasi yang sehat (Wills et al. 2022). Perguruan tinggi swasta di Merauke sering kali memiliki struktur organisasi yang kaku dan hierarkis, yang membatasi ruang gerak untuk inovasi dan pengambilan keputusan yang cepat. Hal ini memperburuk proses komunikasi antara manajemen, dosen, dan mahasiswa, sehingga menciptakan kesenjangan dalam pemahaman terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kebijakan yang ada di perguruan tinggi swasta seringkali tidak cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan yang diperlukan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka dan inklusif. Keputusan-keputusan yang diambil sering kali terfokus pada aspek administratif, tanpa mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap pengembangan budaya dan kualitas pendidikan. Untuk mengatasi tantangan ini, perlu ada perubahan dalam kebijakan dan pengelolaan perguruan tinggi yang lebih berpihak pada pengembangan sumber daya manusia, baik dosen maupun mahasiswa. Peningkatan kualitas pelatihan bagi dosen, pembenahan struktur organisasi untuk meningkatkan fleksibilitas, dan alokasi sumber daya yang lebih tepat sasaran dapat menjadi langkah-langkah yang perlu diambil. Dengan demikian, perguruan tinggi swasta di Merauke dapat membentuk budaya organisasi yang lebih mendukung terciptanya lingkungan akademik yang produktif, inovatif, dan kolaboratif.

Untuk meningkatkan budaya organisasi dan kinerja akademik di perguruan tinggi swasta di Merauke, disarankan untuk memperkuat komunikasi antara dosen, mahasiswa, dan manajemen dengan menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka dan transparan. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi rutin, feedback yang konstruktif, dan pertemuan antara pihak manajemen dengan civitas akademika untuk menyelaraskan tujuan dan harapan. Selain itu, penting untuk mengembangkan program pelatihan yang fokus pada peningkatan profesionalisme dosen, termasuk peningkatan keterampilan pedagogik dan pengembangan penelitian. Perubahan kebijakan yang mendukung kolaborasi antara dosen dan mahasiswa serta menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung partisipasi aktif sangat diperlukan untuk membangun iklim akademik yang positif. Kebijakan ini dapat mencakup penyediaan fasilitas yang memadai, pemberian insentif bagi dosen yang berprestasi, serta peningkatan kegiatan ekstrakurikuler yang melibatkan mahasiswa secara lebih aktif dalam pengembangan kompetensi akademik dan sosial mereka. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas pengajaran dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan prestasi mahasiswa.

KESIMPULAN

Budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Merauke memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik, baik dalam aspek pengajaran maupun motivasi mahasiswa. Budaya yang lebih fleksibel dan informal yang ada di perguruan tinggi swasta, meskipun memberikan hubungan yang lebih dekat antara dosen, mahasiswa, dan manajemen, juga menyimpan tantangan berupa komunikasi yang kurang optimal dan kurangnya struktur yang mendukung pengembangan profesionalisme dosen serta keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik. Ketidaksiharian antara nilai dan norma yang ada di berbagai pihak seringkali menyebabkan ketegangan yang menghambat proses pembelajaran dan pengajaran yang efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih terbuka, inklusif, dan mendukung kolaborasi antar civitas akademika. Peningkatan komunikasi, pelatihan untuk dosen, serta kebijakan yang lebih mendukung pengembangan sumber daya manusia dapat memperbaiki kualitas pengajaran dan penelitian, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik mahasiswa. Pengelolaan budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang lebih produktif, inovatif, dan kolaboratif, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan di perguruan tinggi swasta di Merauke.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada **STISIPOL Yaleka Maro** atas dukungan dan fasilitasi yang diberikan dalam penyelesaian penelitian ini. Bantuan dalam bentuk akses data, diskusi akademik, serta lingkungan yang kondusif sangat berkontribusi terhadap kelancaran proses penelitian. Semoga kolaborasi ini dapat terus terjalin dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan akademik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Alharbi, Majed, and Arif Ahmed Mohammed Hassan Al-Ahdal. 2024. "Communication Barriers in the EFL Classroom: Is Poor Listening the Culprit That Obstructs Learning?" *Interactive Learning Environments* 32(2):772–86.
- Azeem, Muhammad, Munir Ahmed, Sajid Haider, and Muhammad Sajjad. 2021. "Expanding Competitive Advantage through Organizational Culture, Knowledge Sharing and Organizational Innovation." *Technology in Society* 66:101635.
- Brenya, Boahemaa. 2024. "Higher Education in Emergency Situation: Blended Learning Prospects and Challenges for Educators in the Developing Countries." *Journal of Applied Research in Higher Education* 16(4):1015–28.
- Budur, Taylan, Halil Demirer, and Chnar Abdullah Rashid. 2024. "The Effects of Knowledge Sharing on Innovative Behaviours of Academicians; Mediating Effect of Innovative Organization Culture and Quality of Work Life." *Journal of Applied Research in Higher Education* 16(2):405–26.
- Dirwan, Dirwan, Rajindra Rajindra, Farid Farid, Henni Mande, Nursiah Nursiah, and Ali Supriadi. 2024. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, on Motivation and Job Satisfaction of Employees and Lecturers at Muhammadiyah University of Palu." *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)* 6(3):904–18.
- Fuad, Dayang Rafidah Syariff M., Khalip Musa, and Zahari Hashim. 2022. "Innovation Culture in Education: A Systematic Review of the Literature." *Management in Education* 36(3):135–49.
- Gravett, Karen, and Naomi E. Winstone. 2022. "Making Connections: Authenticity and Alienation within Students' Relationships in Higher Education." *Higher Education Research & Development* 41(2):360–74.
- Hennessy, Sara, Sophia D'Angelo, Nora McIntyre, Saalim Koomar, Adam Kreimeia, Lydia Cao, Meaghan Brugh, and Asma Zubairi. 2022. "Technology Use for Teacher Professional Development in Low-and Middle-Income Countries: A Systematic Review." *Computers and Education Open* 3:100080.
- Kienast, Sarah-Rebecca. 2023. "How Do Universities' Organizational Characteristics, Management Strategies, and Culture Influence Academic Research Collaboration? A Literature Review and Research Agenda." *Tertiary Education and Management* 29(2):139–60.
- Kutieshat, Ruba, and Panteha Farmanesh. 2022. "The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector." *Sustainability* 14(5):2872.
- Moula, Zoe. 2021. "Academic Perceptions of Barriers and Facilitators of Creative Pedagogies in Higher Education: A Cross-Cultural Study between the UK and China." *Thinking Skills and Creativity* 41:100923.
- Noor, Zulki Zulkifli. 2022. "Work Culture And Work Discipline Support Employee Performance Improvement At The Ministry Of Social West Java Region." *Journal of Positive School Psychology* 828–33.
- Pavlidou, Christina Thomaidou, and Andreas Efstathiades. 2021. "The Effects of Internal Marketing Strategies on the Organizational Culture of Secondary Public Schools." *Evaluation and Program Planning* 84:101894.
- Sifawa, Malami Aminu, and Samuel Mukasa. 2024. "Impact of Continuous Professional Development on Academic Staff Performance in Sokoto State University, Sokoto, Nigeria." *Journal of Innovative Technologies and Business For Sustainable Development* 5.
- Steinert, Yvonne, Karen Mann, Brownell Anderson, Bonnie Maureen Barnett, Angel Centeno, Laura Naismith, David Prideaux, John Spencer, Ellen Tullo, and Thomas Viggiano. 2016. "A Systematic Review of Faculty Development Initiatives Designed to Enhance Teaching Effectiveness: A 10-Year Update: BEME Guide No. 40." *Medical Teacher* 38(8):769–86.
- Tejedor, Santiago, Laura Cervi, Ana Pérez-Escoda, Fernanda Tusa, and Alberto Parola. 2021. "Higher Education Response in the Time of Coronavirus: Perceptions of Teachers and Students, and Open Innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7(1):43.
- Wedel, Katharina. 2021. "Instruction Time and Student Achievement: The Moderating Role of Teacher Qualifications." *Economics of Education Review* 85:102183.
- Wills, Candence, Kayla Bates, Natasha A. Frost, and Carlos E. Monteiro. 2022. "Barriers to Help-Seeking among Correction Officers: Examining the Influence of Institutional Culture and Structure." Pp. 71–88 in *Promoting Wellness and Resiliency in Correctional Officers*. Routledge.
- Zhang, Xin, Wilfried Admiraal, and Nadira Saab. 2021. "Teachers' Motivation to Participate in Continuous Professional Development: Relationship with Factors at the Personal and School Level." *Journal of Education for Teaching* 47(5):714–31.