

# Penguatan Perilaku Kolaboratif melalui Pengembangan Budaya Organisasi di BEM KM FISIP UNSRI 2023–2024

Nasywa Fitri Adelia<sup>1</sup>, Dewanti Maharani<sup>2</sup>, Rilly Cendy Suatan<sup>3</sup>, Fitria Agnis Natasya<sup>4</sup>, Arin Syalsabilla Saragi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> FISIP Universitas Sriwijaya

\*Corresponding author

E-mail: [nasywafitriadelia02@gmail.com](mailto:nasywafitriadelia02@gmail.com)\*

## Article History:

Received: Aug, 2025

Revised: Aug, 2025

Accepted: Aug, 2025

**Abstract:** *Studi ini bertujuan untuk menganalisis perilaku kolaboratif dalam lingkungan organisasi BEM KM FISIP UNSRI 2023–2024 dengan menyoroti peran motivasi, pola komunikasi, dan budaya organisasi. Menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi partisipatif dan wawancara, analisis dilakukan terhadap pengurus dan staf organisasi dalam menjalankan aktivitas keseharian. Hasil analisis menunjukkan adanya kecenderungan perubahan perilaku yang positif, peningkatan efektivitas komunikasi, serta tumbuhnya motivasi yang didorong oleh budaya kolaboratif dan keteladanan pemimpin.*

## Keywords:

*Perilaku Organisasi, Motivasi, Budaya, BEM KM FISIP UNSRI, Perilaku Kolaboratif*

## Pendahuluan

Organisasi kemahasiswaan memegang peran strategis dalam membangun karakter dan keterampilan mahasiswa. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi berbagai kendala akibat perilaku individu yang tidak sejalan dengan budaya organisasi yang kolaboratif. BEM FISIP UNSRI sebagai organisasi tingkat fakultas memerlukan penguatan nilai-nilai kolektif agar mampu menjalankan fungsinya secara maksimal. Masalah utama yang diidentifikasi adalah terbatasnya komunikasi yang bersifat terbuka dan motivasi yang beragam antar anggota, sehingga menuntut adanya strategi terarah penguatan budaya organisasi yang berfokus pada perubahan perilaku individu (Robbins & Judge, 2017). Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menumbuhkan kesadaran kolektif dalam berorganisasi melalui penguatan motivasi, pola komunikasi, dan internalisasi budaya kolaboratif.

## Metode

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif-deskriptif melalui metode pengumpulan data melalui survei daring (Google Form) dan wawancara dengan

format semi terstruktur. Subjek penelitian adalah 17 orang pengurus aktif BEM FISIP UNSRI, terdiri atas Badan Pengurus Harian (BPH) dan anggota dari berbagai departemen.

Analisis dilakukan dengan merujuk pada model Miles dan Huberman (1992): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kerangka teoritik perilaku organisasi dari Robbins & Judge digunakan untuk membedah struktur tematik responden: motivasi individu, interaksi dinamika kelompok beserta unsur budaya organisasi.

## Hasil

Responden di dominasi oleh mahasiswa angkatan 2022 dan 2023, dengan mayoritas berasal dari jurusan Administrasi Publik. Sebagian besar pengurus berkegiatan di Kampus Indralaya. Data menunjukkan bahwa motivasi adalah pemicu utama perilaku aktif individu dalam BEM. Alasan mereka bergabung, bertahan, dan terlibat dalam kegiatan organisasi umumnya berkaitan dengan dorongan pribadi untuk berkembang dan membangun relasi.

Tabel 1. Hasil Penelitian, 2024

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Kategori
Angkatan	2021	1	5,9%	Angkatan
	2022	8	47,1%	
	2023	8	47,1%	
Jurusan	Administrasi Publik	10	58,8%	Jurusan

## Diskusi

Terdapat tiga faktor utama yang membentuk perilaku individu di BEM FISIP UNSRI: motivasi personal, pola komunikasi, dan budaya organisasi.

1. Motivasi. Mayoritas responden menyatakan bahwa alasan utama mereka aktif adalah dorongan dari dalam diri, seperti ingin berkembang, membangun jaringan, dan memperoleh pengalaman organisasi.
2. Pola Komunikasi. Komunikasi yang terbuka, dua arah, dan bebas dari hierarki kaku dinilai lebih memengaruhi cara individu berperilaku dibandingkan gaya kepemimpinan formal. Rasa nyaman dalam komunikasi meningkatkan tingkat partisipasi dan mengurangi konflik.
3. Budaya Organisasi. Budaya kerja yang kolaboratif dan terstruktur

menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab. Ketika nilai organisasi dijalankan dengan kesinambungan, individu merasa lebih terikat secara positif dan terdorong untuk menyelesaikan tugas.

Temuan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menekankan bahwa perilaku tidak hanya produk stimulus personal, tapi juga ekosistem sosial tempat individu berada. Dalam konteks organisasi mahasiswa, di mana struktur masih bersifat fleksibel dan relasi antarpersonal kuat, budaya organisasi menjadi katalis perubahan yang lebih cepat dibandingkan intervensi formal.

## **Kesimpulan**

Perilaku individu dalam BEM KM FISIP UNSRI 2023–2024 sangat dipengaruhi oleh motivasi personal, pola komunikasi dalam kelompok, dan budaya organisasi yang dibangun. Ketiganya tidak bisa dipisahkan dalam menganalisis dinamika internal organisasi. Peningkatan kualitas komunikasi dan perumusan budaya kerja yang adaptif perlu terus didorong untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat.

## **Pengakuan/Acknowledgements**

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pengurus BEM KM FISIP UNSRI 2023–2024 yang telah menjadi bagian dari proses pengumpulan data. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing yang memberikan ruang untuk pengembangan riset ini.

## **Daftar Referensi**

- Agusnita., Abdullah, H., & Umar, N. (2023). Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Mafebis*, 1(1), 109–121. <https://s.id/fyEcp>.
- Amba, N., Saleky, J., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1). <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1805>.

- Ashari, R. (2022). Faktor Perilaku Organisasi yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Orang Dewasa*, 10(2), 124–134. <https://andragogi.babelprov.go.id/index.php/bkpsdmd/article/view/133>.
- Daming, M. (2024). Pentingnya Perilaku dalam Pelayanan Publik untuk Mewujudkan Pelayanan Prima. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 4(1), 30-35. <https://shorturl.at/dXU0i>.
- Daton, D. B. (2020). Layanan publik dan kepuasan masyarakat. *Ombudsman.go.id*. <https://s.id/tQCWV>.
- Hamsah, A. I., Hakim, L., & Razak, R. (2020). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(1), 285–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/4048/2806>.
- Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ismiyarto., & Putranti, H. R. D. (2023). *Perilaku Organisasi (Organisasi Privat dan Organisasi Publik Teori dan Aplikasinya)*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Karinda, K., & Zaman, W. (2021). Perilaku Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kependudukan. *Journal of Government Insight*, 1(1), 12–24. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>.
- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Sage publications. Pontoan,.
- M. E., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2019). Perilaku Birokrasi dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1-7. <https://shorturl.at/wYKPU>.
- Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK) pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang). *Jurnal Politikom Indosiana*, 1(1), 154–163. <https://shorturl.at/zFLNV>.
- Saputra, A. C., & Utami, A. N. F. (2021). Perilaku Organisasi di Kantor Pelayanan Perizinan pada Kantor Perizinan dan Penanaman Modal Terpadu Kota Makassar. *Arajang: Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 4(1), 68-78. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/arajang/article/view/2481>.

- Sewa, S. R., Posumah, J. H., & Plangiten, N. N. (2022). Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. *JAP*, 8(114), 68-75. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/38190>.
- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). Perilaku Organisasi. *Literasi Nusantara*.
- Sumigar, R. F., Kimbal, M., & Kairupan, J. (2018). Kualitas Pelayanan Publik di Kantor UPTD Samsat Kosio Kabupaten Bolaang Mongondo. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksekutif/article/view/21121>.
- Surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2). <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/42>.
- Tanjung, A. S., Anggi, M., & Mahadir, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4). <https://shorturl.at/F9jGM>.
- Suryantoro, B., & Kusdyana, Y. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik pada Politeknik Pelayaran.
- Tewal, B., Adolfina., Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. CV. Patra Media Grafindo.
- Tjokro, C. I. (2019). Perilaku Organisasi dalam Pelayanan Publik (Studi pada Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ambon). *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(1). <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/198>.
- Zega, Y. (2021). Pengaruh Pengorganisasian terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Perangkat Desa di Desa Alo'oa Kecamatan Tuhemberu Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 324-331. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36259>.