

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERSEBAYA AMATIR

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE HUMAN RESOURCES QUALITY IMPROVEMENT STRATEGY AT PERSEBAYA AMATEUR

Elly Kharisma^{1*}, Supriyono¹

¹⁾ Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*Email korespondensi: 21012010018@student.upnjatim.ac.id

Abstract

Organizational culture is a set of established norms that constitute the values or characteristics of a company. Organizational culture can shape, influence, and even reflect the quality of human resources. Employee orientation can create effective strategies to enhance development within it. This journal discusses the analysis of the influence of organizational culture on the improvement of Human Resources Quality, also known as resources, in Persebaya Amateur. The quality of human resources can experience improvement due to the influence of the organizational culture created within it. This research uses a direct survey method involving interviews with relevant parties. Data are analyzed using organizational culture as a crucial factor influencing the improvement of human resource quality in the company. The creation of quality human resources is a significant impact of a positive organizational culture. In general, this research aims to analyze the influence of organizational culture on the strategies used to improve human resource quality. This is also to measure the strategies and roles in regression techniques to assess the extent to which organizational culture influences the internal club development strategy. The research results indicate that a positive and strong contribution of organizational culture can enhance effectiveness in strategies and roles in improving human resource quality, which can be utilized for the internal development of the Persebaya Amateur Club. The implications of these findings create a foundation for amateur football clubs to enhance performance and its positive impact on overall club development. This study can provide guidance for other amateur football clubs that seek to strengthen key aspects within their organizations.

Keywords: *Organizational Culture, Human Resources, Strategy, Quality*

Abstrak

Budaya organisasi merupakan sekumpulan norma yang tercipta yang menjadi nilai atau karakteristik suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat membentuk, mempengaruhi, bahkan mencerminkan kualitas SDM. Orientasi terhadap karyawan dapat menciptakan strategi yang bagus untuk meningkatkan pengembangan strategi di dalamnya. Jurnal ini membahas mengenai analisis pengaruh budaya organisasi terhadap dimaika peningkatan kualitas SDM atau yang dikenal dengan sumber daya pada persebaya amatir. Kualitas sumber daya manusia bisa mengalami peningkatan akibat pengaruh budaya organisasi yang tercipta di dalamnya. Penelitian ini menggunakan metode survey langsung dengan melibatkan wawancara dengan pihak terkait. Data dianalisis menggunakan budaya organisasi yang menjadi factor penting sebagai pengaruh meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan. Terciptanya SDM yang berkualitas merupakan sedemikian dampak dari budaya organisasi yang bagus. Secara garis besar, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh busaya organisasi terhadap strategi yang digunakan untuk meningkatkan kuliatas sumber daya manusia hal ini juga untuk mengukur strategi dan peran dalam akan teknik regresi untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi strategi pengembangan klub internal di dalamnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi yang positif dan kuat dapt meninhtkan efektivitas terhadap strategi dan peran dalam peningkatan kualitas SDM di dalamnya yang dapat digunakan sebagai pengembangan klub internal persebaya amatir. Implikasi dari temuan ini menciptakan dasar bagi klub sepakbola amatir untuk meningkatkan kinerja dan dampak positifnya terhadap pengembangan klub secara menyeluruh. Studi ini dapat memberikan panduan bagi klub sepakbola amatir lainnya yang ingin memperkuat aspek-aspek kunci dalam organisasi mereka.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia, Strategi, Kualitas



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2024 Author

Diterima: 26 Desember 2023; Disetujui: 31 Januari 2024; Terbit: 6 Februari 2024

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang penuh kompetisi, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi katalis utama bagi kemajuan setiap organisasi. Persebaya Amatir, sebagai entitas yang aktif dalam dunia olahraga, mengakui pentingnya peningkatan kualitas SDM untuk menjaga daya saingnya. Kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang tinggi tidak hanya membentuk pondasi yang kuat bagi perkembangan teknis dan profesional, tetapi juga memperkaya kultur organisasi yang berorientasi pada prestasi. Oleh karena itu, analisis terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki relevansi kritis dan mendesak untuk dilakukan.

Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Persebaya Amatir" bertujuan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi strategi yang diimplementasikan dalam rangka upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau SDM yang ada pada Persebaya Amatir. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diyakini bersama oleh anggota organisasi (Persebaya Amatir) dan dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam membentuk perilaku serta motivasi karyawan dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam membentuk serta mempengaruhi strategi peningkatan kualitas SDM atau yang dikenal dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Faktanya budaya organisasi dapat mempengaruhi beberapa hal yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia seperti nilai dan etika kerja, keterbukaan komunikasi, pengembangan karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan, penerimaan terhadap pembaharuan, reward dan pengakuan serta keberlanjutan tanggung jawab sosial. Dengan memahami dan memperkuat budaya organisasi yang positif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang menghendaki dimana kualitas sumber daya manusia atau SDM dapat lebih berkembang dan menghasilkan kontribusi yang maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

Adanya budaya organisasi yang baik menciptakan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang baik pula, sehingga dapat

menunjang pengembangan kualitas pemain muda. Faktor budaya organisasi yang tercipta di dalamnya menghasilkan kualitas sumber daya yang nantinya akan berdampak bagi pengembangan klub internal yang tergabung di dalam persebaya amatir. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Persebaya Amatir. Melalui studi ini, diharapkan dapat diungkap bagaimana elemen-elemen budaya organisasi seperti kekuatan tradisi, sistem kompetisi, peran kepemimpinan, serta kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi berinteraksi membentuk strategi peningkatan kualitas SDM. Selanjutnya, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam merancang dan menerapkan inisiatif peningkatan kualitas SDM yang lebih efektif, seiring dengan kebutuhan dan budaya yang ada di Persebaya Amatir.

Penelitian ini penting karena peran budaya organisasi seringkali terabaikan dalam konteks peningkatan kualitas SDM, meskipun pentingnya kultur tersebut dalam menunjang strategi pembangunan SDM telah banyak dibuktikan. Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk mengisi celah tersebut dan menawarkan insight penting bagi manajemen Persebaya Amatir dalam menyusun kebijakan yang akan mempengaruhi kinerja dan kompetensi SDM-nya, dan pada gilirannya mengangkat performa keseluruhan organisasi.

KAJIAN TEORI

Budaya organisasi atau yang dikenal dengan *organizational culture* merupakan bagian penting yang dapat menjadi pengaruh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Budaya organisasi atau *organizational culture* merupakan sebuah sistem yang dimaknai bersama dan dipegang oleh keseluruhan anggota yang menjadikannya sebagai pembeda antara organisasi satu dan organisasi lainnya menurut Robbins & Judge (2017). Budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia (Cameron & Quinn, 2011).

Schneider menegaskan bahwa praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan budaya organisasi untuk

mencapai efektivitas yang lebih tinggi. Budaya yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keahlian dan kompetensi mereka (Noe, 2017). Senge (1990) melalui karyanya "*The Fifth Discipline*" mengungkapkan bahwa organisasi pembelajaran (*learning organization*) adalah salah satu contoh budaya organisasi yang dapat mendorong peningkatan kualitas SDM.

Budaya organisasi atau yang biasa disebut dengan *organizational culture* yang memiliki makna sebagai suatu cara atau proses berpikir dan proses melakukan sesuatu yang didasarkan dan diyakini bersama-sama oleh semua elemen perusahaan atau organisasi. Hal ini juga dipelajari oleh para anggota baru dari perusahaan tersebut (karyawan) sehingga mereka diterima oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Pengertian ini didasarkan pada pemikiran Duncan (1989) dalam Nimran (1999:134) yang menyebutkan bahwa *the customary or traditional ways of thinking and doing things, which one shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new member must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm.*

Selain itu menurut Schein (1997) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kesatuan perangkat mengenai asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut secara bersama sama oleh suatu perusahaan atau organisasi sebagai suatu pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi baik dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai kesatuan perangkat mengenai sistem nilai-nilai atau value, norma-norma atau beliefs, asumsi-asumsi atau *assumptions*, atau suatu norma yang telah ada dan berlaku dan telah disepakati serta diikuti oleh seluruh bagian anggota suatu organisasi atau perusahaan tersebut sebagai pijakan atau pedoman dalam bertingkah laku dan sebagai pedoman dalam memecahkan masalah organisasinya.

Dalam konteks Persebaya Amatir, sebuah tim olahraga yang mana kerja sama tim dan keunggulan individu sangat bernilai, budaya organisasi yang mendukung keunggulan individu dan tim menjadi krusial. Barney (1986) dalam teori *Resource-Based View* mengemukakan bahwa salah satu elemen yaitu sumber daya manusia merupakan sumber

yang dinilai unggul kompetitif berkelanjutan dan unik yang tidak dapat ditiru. Analisis strategi peningkatan kualitas SDM juga bisa dikaitkan dengan model kompetensi oleh Spencer & Spencer (1993) yang mencakup lima kompetensi dasar: pengetahuan, keterampilan, *self-concept*, *traits*, dan *motives* yang kesemuanya bisa ditingkatkan melalui pendekatan budaya organisasi yang tepat.

Secara empirikal, studi Huselid (1995) menemukan bahwa praktik-praktik *High-Performance Work Practices*, yang termasuk di dalamnya pengembangan karyawan dan pelatihan, positif berhubungan dengan peningkatan kualitas SDM dan kinerja organisasi. Dalam pemilihan strategi peningkatan kualitas SDM di Persebaya Amatir untuk memastikan efektivitas strategi tersebut dengan budaya organisasinya. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh faktor-faktor seperti kreativitas dan produktivitas yang terwujud melalui kinerja individu atau kelompok. Mengatasi isu ini memerlukan sumber daya manusia untuk menunjukkan hasil kerja yang rasional dan produktif, disertai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya diperoleh melalui pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memberikan jalur untuk mengatasi tantangan yang terkait dengan kinerja individu maupun kelompok.

Penelitian oleh Robbins (2017) menyoroti bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan personal dapat merangsang kreativitas dan inovasi, yang pada gilirannya mendukung strategi peningkatan kualitas SDM. Sejalan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia terdapat teori Teori Potensi Karir Dinamis (*Dynamic Career Potential Theory*). Teori ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi individu dalam menghadapi perubahan dinamis di tempat kerja modern. Teori ini menganjurkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat.

METODE

Metode atau pendekatan yang kami gunakan pada penulisan artikel ilmiah ini yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif sendiri adalah sebuah metode yang menggunakan kata-kata sebagai fokus utamanya dalam memahami suatu konsep dan topik diskusi. Pada umumnya, metode ini mempunyai sifat alami (apa adanya) yang didasari atas data dan fakta deskriptif pada kondisi nyata. Data dan fakta tersebut dapat diperoleh melalui berbagai cara seperti wawancara dan pemanfaatan tulisan yang relevan pada jurnal maupun buku.

Tujuan utama penggunaan metode kualitatif ini yaitu untuk memudahkan kami dalam pengumpulan informasi melalui proses analisis data dan fakta yang telah diperoleh sebelumnya. Metode penelitian kualitatif yang digunakan dengan melalui pendekatan deskriptif dengan menggunakan data yang nyata dan akurat berdasarkan berdasarkan keadaan yang diamati. Data yang diperoleh berdasarkan pengamatan yang akurat tanpa adanya manipulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, norma-norma, asumsi, dan aturan yang diakui dan diikuti oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah.. Dalam pelaksanaan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Persebaya Amatir terpengaruhi oleh budaya organisasi yang menginginkan adanya peningkatan. Dari budaya organisasi yang menginginkan adanya perubahan yang nyata maka perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung adanya perubahan sebagai Langkah untuk menciptakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut (Persebaya Amatir).

Persebaya Amatir merupakan perusahaan yang menaungi bakat pemain muda untuk mengembangkan bakat pemain sehingga dapat dipromosikan ke jenjang selanjutnya. Persebaya Amatir yang memiliki budaya kuat dalam mengembangkan bakat pemain yang berada pada klub internal persebaya dengan mengadakan Liga Persebaya. Liga Persebaya merupakan liga yang diikuti

oleh 20 klub internal yang tergabung dalam kepemilikan saham KSAP, Klub ini terdiri dari:



Tabel 1. Nama 20 Klub Internal Persebaya

1. Indonesia Muda	11. Haggana
2. Al-Rayyan	12. Bintang Angkasa
3. Polda Jatim	13. Fatahillah 354
4. HBS	14. Farfaza
5. Bintang Timur	15. TEO
6. Anak Bangsa	16. Sasana Bhakti
7. Persatuan Sepakbola Angkata Laut (PSAL)	17. Semut Hitam
8. Untag Rosita	18. Putra Mars
9. Pelindo	19. Maesa
10. El Faza	20. Putra Surabaya

Sumber: Data Arsip Persebaya Amatir

Persebaya Amatir yang merupakan wadah bagi pengembangan bakat pemain muda menuju jenjang promosi yang lebih tinggi memiliki beberapa program yang dijalankan dengan tujuan untuk mengembangkan kualitas pemain yang lebih maju lagi. Budaya Organisasi merupakan pola-pola yang menjadi dasar dalam pengasumsian bersama yang dikembang oleh suatu organisasi atau kelompok mereka untuk memecahkan masalah adaptasi baik dari internal maupun eksternal.

Berdasarkan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa, budaya organisasi merupakan cerminan budaya yang memiliki sistem pemecahan masalah bersama yang

ditujukan untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan yang lebih baik lagi dapat berperan sebagai faktor yang menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Persebaya Amatir merupakan budaya organisasi yang kuat yang dapat ditunjukkan dengan adanya program yang dijalankan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Budaya organisasi yang melibatkan pembuatan program untuk meningkatkan kualitas pemain dengan mengadakan kompetisi, pemantauan, dan kegiatan lainnya dapat dikategorikan sebagai "Budaya Organisasi Berorientasi pada Pengembangan Bakat dan Prestasi." Dalam konteks ini, organisasi menekankan pentingnya pengembangan pemain, kompetisi sebagai sarana pengukuran dan pengembangan keterampilan, serta pemantauan terus-menerus untuk memastikan kemajuan dan mencapai standar prestasi tertentu. Budaya organisasi yang kuat menjadikan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Persebaya Amatir mengedepankan program kerja yang telah dibahas pada rapat kerja tahunan sebagai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada keseluruhan Persebaya Amatir.



Gambar 1. Rapat Kerja Tahunan



Gambar 2. Sambutan Ketua KSAP

Program kerja yang dijalankan salah satunya adalah Liga Persebaya. Liga persebaya merupakan program kerja tahunan dari bidang kompetisi yang dijalankan untuk mengembangkan bakat usia muda. dengan adanya liga internal persebaya diharapkan mampu menambah peluang untuk menjaring bakat pemain muda. Pengadaan program liga internal oleh Persebaya yang melibatkan 20 klub internal menandai sebuah langkah strategis dalam mengembangkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan sepak bola.

Program seperti ini tidak hanya berfungsi sebagai ajang untuk meningkatkan jam terbang para pemain muda, tetapi juga sebagai sebuah medium pengembangan yang kompleks, memperkaya keberagaman pengalaman para atlet, serta mengasah keterampilan teknis dan taktis mereka dalam suasana kompetitif yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PSSI.



Gambar 3. Penyerahan Reward Juara Liga Persebaya

Dari perspektif Teori Budaya Organisasi, inisiatif semacam ini merupakan refleksi dari nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan kepercayaan yang dianut oleh Persebaya sebagai organisasi. Komitmen terhadap pengembangan pemain muda mengindikasikan sebuah budaya perusahaan yang tidak hanya fokus pada kinerja saat ini tetapi juga pada investasi jangka panjang dengan cara menciptakan lingkungan belajar yang berkelanjutan. Liga internal Persebaya dengan jumlah peserta yang banyak memungkinkan adanya diversifikasi gaya bermain, taktik, dan strategi, yang pada gilirannya meningkatkan kekayaan pengalaman yang dapat dipetik oleh setiap individu.

Internal competition seperti ini membantu para pemain mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya kerja sama tim, disiplin, dan

kegigihan. Melalui pertandingan yang rutin, pemain muda diberikan kesempatan untuk menunjukkan talenta mereka, memperbaiki kelemahan, dan belajar dari setiap pertandingan yang mereka mainkan. Ini juga membantu pelatih dan staf teknis dalam mengidentifikasi bakat-bakat yang potensial untuk dipersiapkan guna mempertahankan dan meningkatkan daya saing tim di masa datang. Lebih lanjut, liga internal seperti ini menciptakan sebuah ekosistem dimana pemain, pelatih, dan ofisial dapat berbagi pengetahuan serta pengalaman mereka. Ini memungkinkan pertukaran wawasan strategis dan operasional yang dapat membawa perbaikan berkelanjutan pada cara-cara latihan, persiapan pertandingan, dan manajemen bakat. Dalam hal SDM, program ini bertindak sebagai salah satu cara perekrutan, dimana pemain-pemain berpotensi dapat dikembangkan melalui sistem dan mungkin suatu hari nanti bisa menjadi bagian dari tim utama Persebaya.

Tidak hanya untuk pemain, program liga internal ini juga menjadi alat pengembangan bagi pelatih muda dan staf teknis, membekali mereka dengan pengalaman berharga yang berkenaan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan manajemen tim. Dengan sistem ini, Persebaya menunjukkan penghargaannya terhadap aspek pembelajaran dan pembinaan yang terus-menerus, menciptakan sebuah siklus positif dari pembelajaran dan prestasi yang saling memperkuat. Liga internal Persebaya dengan keikutsertaan 20 klub internal mencerminkan visi jangka panjang Persebaya dalam menanam benih-benih keberhasilan yang akan terus berbuah sepanjang masa. Mereka tidak hanya menempatkan diri mereka sebagai pembina sepak bola yang berkualitas tetapi juga sebagai inovator dalam budaya organisasi olahraga yang secara keseluruhan mampu meningkatkan kualitas standar sepak bola nasional sesuai dengan kerangka kerja yang telah ditetapkan PSSI.

Budaya organisasi positif, baik, dan kuat merupakan prasyarat esensial dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks olahraga amatir seperti yang diamati pada Persebaya Amatir. Cameron & Quinn (2011) dalam model Kultur Organisasi mereka, mengelaborasi empat tipe budaya yaitu *Clan*, *Adhocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*. Keempat ini yang mendukung vitalitas dan adaptasi

organisasi. Awalnya, Persebaya Amatir menghadapi tantangan adaptasi terhadap aturan PSSI yang memperkenalkan digitalisasi. Inisiatif ini menuntut perubahan sikap dan sistem kerja yang lebih terstruktur dan terintegrasi (Kotter, 1996), dimana pada awalnya hal ini tidak segera diterima oleh struktur yang ada. Namun, dalam memenuhi tuntutan tersebut, Persebaya Amatir secara proaktif merangkul perubahan sebagai budaya organisasi. Lewin (1947) dalam teori perubahan tiga tahap yaitu *melting*, *change*, dan *freezing*. Dengan mengilustrasikan bagaimana organisasi dapat berhasil mengatasi resistensi terhadap perubahan. Persebaya Amatir melalui strategi pembelajaran dan adaptasi, menginvestasikan waktu dan sumber dayanya untuk mendidik SDM-nya. Menurut Senge (1990), organisasi pembelajar adalah yang terus-menerus memperluas kapabilitas untuk membentuk masa depannya, yang tercermin dalam komitmen Persebaya Amatir untuk terus berkembang.

Strategi peningkatan SDM yang dijalankan meliputi program kompetisi. Schein (2010) mengakui bahwa pemimpin memegang peranan penting dalam menanamkan nilai-nilai ini, serta mendorong kultur berkelanjutan. Di bawah kepemimpinan visioner, Persebaya Amatir tak hanya memperbaiki butir-butir kelemahan, tapi juga mengonversi tantangan menjadi kesempatan pertumbuhan untuk setiap individu di dalamnya. Dengan mempelajari dan menyesuaikan diri dengan aturan digital PSSI, Persebaya Amatir membentuk ekosistem kerja yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Digitalisasi diamini oleh Manyika sebagai salah satu katalis yang mengubah cara bekerja. Penggunaan data dan teknologi dalam menyusun strategi pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tapi juga kualitas kognitif para pemain, sesuai dengan teori Gardner (1983) tentang kecerdasan jamak.

Persebaya Amatir adalah contoh nyata tentang bagaimana budaya organisasi yang kuat dan proaktif terhadap perubahan dapat mengarah pada peningkatan kualitas SDM yang berkesinambungan. Dalam Persebaya Amatir, budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam membentuk keunggulan kompetitif dan keberlanjutan tim. Budaya ini, yang tertanam dalam nilai kesatuan, keunggulan, dan ketahanan, merupakan tulang punggung strategi Persebaya Amatir untuk peningkatan sumber daya manusia. Strategi ini mendorong

lingkungan belajar di mana anggota tidak hanya didorong untuk menyempurnakan keterampilan yang ada tetapi juga untuk mengembangkan yang baru. Akibatnya adalah peningkatan berkelanjutan dari kemampuan tim, sehingga memastikan bahwa organisasi tidak hanya bereaksi terhadap tantangan dari lanskap olahraga yang terus berubah tetapi tetap unggul.

Dengan mengintegrasikan budaya peningkatan berkelanjutan ini ke dalam operasinya sehari-hari, Persebaya Amatir memastikan bahwa anggota tim bukan hanya pelaku fungsi tetapi menjadi bagian integral dari narasi pertumbuhan organisasi. Strategi tersebut telah diakui secara luas sebagai kontributor untuk ketahanan dan kemampuan adaptasi organisasi, ciri penting yang diperlukan untuk longivitas dalam dunia kompetitif olahraga amatir. Pembahasan ini sejalan dengan prinsip yang diusulkan oleh model budaya organisasional Schein, yang menekankan pentingnya nilai dan keyakinan bersama dalam mencapai tujuan strategis (Schein, 2010). Selanjutnya, praktik menyematkan pengembangan keterampilan sebagai unsur budaya mencerminkan konsep 'organisasi pembelajaran' Senge, yang menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi dan pembelajaran adalah kunci keberhasilan organisasi (Senge, 1990).

KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang penting terhadap strategi peningkatan sumber daya manusia yang ada di persebaya amatir. Persebaya amatir menerapkan budaya organisasi yang berorientasi kedepan dengan pengadaan program yang membantu pengembangan bakat usia muda untuk dipromosikan ke jenjang nasional. Hal ini merupakan bukti bahwa budaya organisasi yang ada pada persebaya amatir mempengaruhi strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Budaya organisasi yang kuat dan proaktif terhadap perubahan dapat mengarah pada peningkatan kualitas SDM yang berkesinambungan. Dengan pengadaan program program yang berkualitas maka hal tersebut dapat menunjang pengembangan kualitas sumber daya manusia

UCAPAN TERIMA KASIH

Bersama ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Kemendikbud yang telah mengadakan Program Keterampilan Kampus Merdeka atau PKKM dan juga kepada program studi manajemen yang telah menjalankan sebaik mungkin. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Persebaya Amatir selaku tempat magang selama 4 bulan yang telah menerima dan memberikan ilmu yang bermanfaat. Penulis mengucapkan terima kasih dan Syukur kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. B. (1986). Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 32(10), 1231-1241.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.)*. Jossey-Bass.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York, NY: Basic Books.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5-41.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development (7th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior. 17th edition*. Harlow, Essex Pearson Education Limited.
- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership (3rd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Currency Doubleday.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.