



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Manajemen Gereja

Lysda Hartaty Huwae¹, Beni Chandra Purba², Budi Kelana³

Sekolah Tinggi Alkitab Pelita Hidup Ciranjang

E-mail: huwaelysda@gmail.com¹; benichandrapurba@gmail.com²;

Budikelana231074@gmail.com³

Abstract

This research explores the influence of organizational culture on church management effectiveness, a crucial aspect in the dynamics of religious life within communities. Through a qualitative descriptive approach, we delve into various sources to gain a profound understanding of this phenomenon. Our findings highlight that the church's organizational culture comprises norms, values, and assumptions that shape its unique identity. Dimensions such as communication, training, recognition, decision-making, risk-taking, planning, collaboration, and management practices contribute to this organizational culture framework. Church management effectiveness, as an effort to integrate resources to achieve the church's goals, is influenced by various factors such as organizational characteristics, environment, members, and management practices. The close relationship between organizational culture and church management is key to achieving effectiveness, while weak culture can impede church goals. Furthermore, a positive organizational culture positively impacts church members' performance and creates an adequate religious environment. In conclusion, a strong relationship between organizational culture and church management supports the growth and sustainability of the church in fulfilling its mission and goals. Thus, a deep understanding of the dynamics of church organizational culture can help enhance church management effectiveness and contribute positively to the religious life of communities.

Keywords: *Organizational Culture, Church Management Effectiveness.*

Abstrak

Penelitian ini menelusuri pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen gereja, sebuah aspek penting dalam dinamika kehidupan keagamaan di masyarakat. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, kami menjelajahi berbagai sumber untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena ini. Temuan kami menyoroti bahwa budaya organisasi gereja terdiri dari norma, nilai, dan asumsi yang membentuk identitas uniknya. Dimensi seperti komunikasi, pelatihan, penghargaan, pengambilan keputusan, pengambilan risiko, perencanaan, kolaborasi, dan praktik manajemen berkontribusi pada kerangka budaya organisasi ini. Efektivitas manajemen gereja, sebagai upaya untuk mengintegrasikan sumber daya guna mencapai tujuan gereja, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik organisasi, lingkungan, anggota, dan praktik manajemen. Hubungan erat antara budaya organisasi dan manajemen gereja menjadi kunci dalam mencapai efektivitas, sementara budaya yang lemah dapat menjadi hambatan bagi tujuan gereja. Lebih lanjut, budaya

organisasi yang positif berdampak positif pada kinerja anggota gereja dan menciptakan lingkungan keagamaan yang memadai. Sebagai kesimpulan, hubungan yang kokoh antara budaya organisasi dan manajemen gereja mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan gereja dalam memenuhi misi dan tujuannya. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang dinamika budaya organisasi gereja dapat membantu meningkatkan efektivitas manajemen gereja dan memberikan kontribusi positif bagi kehidupan keagamaan masyarakat.

Kata-kata kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Manajemen Gereja.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika suatu masyarakat, kehidupan agama tak dapat dipisahkan dari segala aspek lainnya. Budaya menjadi salah satu elemen yang menonjol dalam menentukan arah kehidupan keagamaan.¹ Setiap organisasi memiliki tanggung jawab untuk memperkuat budaya perilaku yang mencerminkan integritas dan etika, yang didefinisikan secara tertulis dan bisa dijadikan acuan oleh semua anggotanya. Budaya ini seharusnya berakar pada prinsip-prinsip moral yang membentuk landasan etika pengelolaan organisasi, termasuk profesionalisme, kerjasama, keselarasan, keseimbangan, dan kesejahteraan. Bagaimana nilai-nilai ini diimplementasikan dalam budaya kerja organisasi sangat tergantung pada komitmen manajemen untuk membangun perilaku etis dan budaya organisasi yang kokoh.²

Budaya organisasi mencerminkan struktur penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang tumbuh di dalam suatu entitas organisasi, membimbing perilaku anggotanya. Budaya ini memiliki potensi besar sebagai alat yang membedakan dalam persaingan, terutama jika mendukung strategi organisasi dan mampu mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Perannya yang krusial adalah sebagai pembatas yang memisahkan organisasi dari lingkungan serta kelompok lain, sekaligus sebagai ikatan yang menyatukan individu dalam organisasi. Sebagai pembatas, ini terjadi karena adanya identitas unik yang dimiliki oleh organisasi, sementara sebagai pengikat, budaya organisasi mencerminkan komitmen kolektif terhadap lingkungan.³

Budaya organisasi adalah pondasi yang tak tergantikan bagi struktur organisasi. Ia mencerminkan identitas khas dari sebuah perusahaan atau entitas. Budaya organisasi memegang peran penting dalam memberikan arahan pada entitas tersebut dalam menghadapi

¹ Cornelius Iman Sukmana, "Peran Budaya Dalam Kehidupan Beragama Kajian Atas Kehidupan Beragama Umat Katolik Sunda Di Cigugur," *Jurnal Teologi (Journal of Theology)* 3, no. 2 (2014): 179–190, <https://e-journal.usd.ac.id/index.php/jt/article/view/464/403>.

² Martha Belawati Tarihoran, "Budaya Organisasi Di GPIB (Selayang Pandang Organisasi GPIB 2)," *Wordpress*, last modified 2012, <https://marthabelawatitarihonoran.wordpress.com/2012/10/05/budaya-organisasi-di-gpib-selayang-pandang-organisasi-gpib-2/>.

³ Ibid.

tantangan, membentuk identitasnya, meningkatkan keterikatan, dan memperkuat kesatuan melalui standar-standar yang sesuai bagi anggotanya. Keberadaan budaya organisasi tersebut sangatlah vital bagi kesuksesan entitas. Ketika anggota entitas mampu menyelaraskan budaya dengan strategi, pencapaian tujuan entitas tersebut menjadi lebih efektif. Budaya organisasi yang solid dapat diperoleh melalui pertumbuhan dan perkembangan entitas menuju tujuan akhirnya.

Hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas manajemen organisasi sangatlah erat. Keduanya merupakan elemen integral pada kehidupan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang solid adalah pilar utama bagi kesuksesan organisasi, sedangkan budaya yang kurang kuat atau bahkan negatif dapat menjadi penghalang atau bertentangan dengan pencapaian tujuan organisasi. Di dalam komunitas yang memiliki budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami, dianut, dan didukung oleh mayoritas anggotanya. Budaya yang kuat dan positif memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan efektivitas manajemen. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memahami pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas manajerialnya.

Dalam konteks organisasi keagamaan seperti gereja, budaya memegang peran krusial. Karena anggotanya berasal dari berbagai suku bangsa dengan beragam adat istiadat, budaya organisasi tersebut menjadi ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya dalam gereja senantiasa berubah sesuai dengan tuntutan lingkungan yang dinamis. Dalam menghadapi tuntutan tersebut, individu-individu yang merupakan pelaku budaya organisasi menghadapi sejumlah tantangan. Ndraha menjelaskan bahwa tantangan budaya ini merujuk pada situasi di mana pelaku budaya atau subkultur suatu lingkungan budaya berkomunikasi atau berinteraksi dengan pelaku budaya atau lingkungan budaya lainnya.⁴

Dengan memahami tantangan budaya, setiap orang dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana menghadapinya dan bahkan memanfaatkannya sebagai peluang atau kekuatan (*resilient*). Keberadaan budaya organisasi bertujuan untuk memastikan keselarasan kebutuhan organisasi serta mendorong pengembangan strategi untuk mengelola dan mengevaluasi budaya organisasi dalam lingkungan Gereja. Dari konteks tersebut, tulisan ini mengangkat permasalahan seputar tantangan yang dihadapi dalam mengelola budaya organisasi gereja dan signifikansinya terhadap kesuksesan manajemen gereja. Tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis dampak budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen gereja.

⁴ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Edisi 1. (Jakarta: PT. Rineka Cipta., 2005), 181.

METODE

Dalam tulisan ini, pendekatan yang diterapkan adalah metode kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif merujuk pada upaya untuk secara komprehensif dan dalam menyelidiki serta menggambarkan situasi sosial yang menjadi fokus penelitian. Metode ini mengandalkan pengumpulan data deskriptif dalam bentuk kata-kata, baik itu tertulis maupun lisan, dari partisipan, serta pengamatan atas perilaku yang diamati.⁵ Penelitian kualitatif berfokus pada eksplorasi yang mendalam terhadap fenomena sosial, dengan mengarahkan perhatian pada perasaan dan persepsi yang diekspresikan oleh partisipan yang menjadi subjek penelitian. Dalam merangkai makalah ini, berbagai sumber referensi digunakan, mencakup buku-buku, artikel ilmiah, jurnal akademis, dan berbagai situs web yang relevan dengan materi yang sedang dibahas. Proses pengumpulan referensi ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman akan topik yang sedang diteliti serta memberikan sudut pandang yang komprehensif terhadap isu-isu yang dibahas dalam makalah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi dan Karakteristik Budaya Organisasi

Seiring berjalannya waktu, budaya telah memperoleh status penting dalam pemahaman tentang dinamika masyarakat atau organisasi tertentu. Tiap organisasi menggambarkan identitasnya sendiri yang unik dalam bentuk budaya organisasi, yang mencakup berbagai sistem, karakteristik, dan ciri khas yang memisahkannya dari yang lainnya. Perbedaan ini menegaskan bahwa budaya organisasi berbeda dengan budaya yang terkait dengan suatu daerah atau negara, yang lebih terkait dengan adat istiadat dan tradisi setempat. Budaya, pada intinya, adalah kumpulan pemahaman yang mendasar, diyakini, dan diamalkan oleh suatu kelompok tertentu. Sementara itu, organisasi merupakan wadah di mana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi mengeksplorasi sistem keyakinan bersama dan sikap yang berkembang dan diterima oleh anggota organisasi. Sistem ini, pada gilirannya, menciptakan identitas yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya, menegaskan nilai-nilai unik yang dianut oleh anggota komunitas tersebut.⁶

Budaya organisasi mewakili suatu sistem yang menyebarkan keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang di dalam suatu entitas organisasi, serta memberikan arahan terhadap

⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 11.

⁶ Yusuf Abdhul Aziz, "Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, Dan Contoh," *Deepublish Store*, last modified 2023, <https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/>.

perilaku para anggotanya. Keberadaan budaya organisasi tidak hanya memengaruhi bagaimana individu-individu berinteraksi di dalamnya, tetapi juga dapat menjadi sumber utama dari keunggulan kompetitif organisasi jika sesuai dengan strategi yang diusung.⁷ Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem pemahaman kolektif yang diadopsi oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang menjadi faktor penentu dalam membedakan organisasi tersebut dari yang lain.⁸ Ini mencerminkan pola-pola perilaku, norma-norma, dan nilai-nilai yang digunakan oleh individu dalam interaksi organisasional, serta menciptakan identitas yang unik bagi kelompok tersebut dalam konteks komunitas yang lebih luas. Schein memberikan pengertian yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian pola asumsi dasar yang timbul atau berkembang dalam sebuah kelompok saat mereka mengatasi berbagai tantangan, menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan luar, dan berinteraksi di dalam lingkungan organisasional. Pola-pola tersebut mencakup pemikiran, keyakinan, dan nilai-nilai yang menjadi inti dari proses pembelajaran dan adaptasi organisasi terhadap dinamika lingkungan eksternal dan internal yang mereka hadapi.⁹

Brown, sebagaimana dikutip oleh Kenneth dan rekan-rekannya, menyediakan definisi budaya organisasi sebagai struktur yang terdiri dari pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan metode pembelajaran yang berkembang seiring waktu melalui pengalaman organisasi. Budaya tersebut tercermin dalam pengaturan material dan tindakan yang diperlihatkan oleh organisasi.¹⁰ Dari beragam definisi budaya organisasi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mencakup serangkaian norma, nilai, asumsi, kepercayaan, dan kebiasaan yang terbentuk di dalam sebuah entitas organisasi. Seluruh anggota organisasi menerima dan menyetujui budaya tersebut sebagai panduan atau acuan dalam menjalankan berbagai aktivitas, baik yang ditujukan untuk kepentingan internal anggota maupun untuk kepentingan pihak lain di luar organisasi. Budaya organisasi menjadi landasan yang mengarahkan tindakan dan pengambilan keputusan di dalam organisasi, serta menjadi identitas yang membedakan organisasi tersebut dari yang lainnya.¹¹

⁷ Kiki Pralambang, "Pengaruh Budaya Pelayanan, Dukungan Manajemen, Upaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang" (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011), 9, <https://e-journal.uajy.ac.id/652/>.

⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002).

⁹ E.H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (Calif: Jossey-Bass Publisher San Fransisco, 1985).

¹⁰ Kenneth R. Evans et al., "How Sales Controls Affect Job-Related Outcomes: The Role of Organizational Sales-Related Psychological Climate Perceptions," *Journal of the Academy of Marketing Science* 35, no. 10 (2007): 445–459, <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-007-0033-5>.

¹¹ Pralambang, "Pengaruh Budaya Pelayanan, Dukungan Manajemen, Upaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang."

Gibson telah mengidentifikasi lima karakteristik yang menandai keberadaan budaya organisasi yang kuat. Pertama adalah “Pembelajaran”, yang menggambarkan bagaimana budaya organisasi tumbuh dan memperkuat diri melalui proses pembelajaran, pengamatan, dan akumulasi pengalaman yang dialami oleh individu di dalamnya. Kedua adalah “Kolaborasi”, yang mencerminkan bagaimana individu dalam organisasi berbagi budaya dan pengalaman mereka, yang pada gilirannya menciptakan hubungan kerja yang erat di antara mereka. “Kontinuitas Generasi”, karakteristik ketiga, menyoroti bahwa budaya organisasi tidak hanya terbentuk dari satu generasi ke generasi berikutnya, tetapi juga terus berkembang seiring berjalannya waktu. Selanjutnya, “Pengaruh Persepsi” menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi cara individu dalam organisasi memandang dan menafsirkan dunia di sekitarnya. Akhirnya, “Adaptabilitas” menggambarkan bahwa budaya organisasi didasarkan pada kemampuan individu untuk berubah dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terus berlangsung.¹² Robbins memaparkan bahwa terdapat tujuh atribut utama yang secara bersama-sama mencerminkan inti budaya dalam suatu organisasi,¹³ adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko: Tingkat dukungan organisasi terhadap konsep inovasi, eksperimen, dan kemampuan untuk menghadapi risiko, dibandingkan dengan preferensi terhadap konservatisme, stabilitas, atau keamanan yang lebih dominan.
2. Perhatian terhadap detail: Sejauh mana organisasi memberikan kebebasan bagi stafnya untuk melakukan analisis yang teliti, memerhatikan aspek-aspek rinci, dan menunjukkan tingkat ketelitian yang tinggi dalam setiap langkahnya.
3. Orientasi pada hasil: Tingkat fokus organisasi terhadap pencapaian kinerja yang optimal, dengan penekanan yang kuat pada prestasi yang signifikan dan mendukung ambisi yang tinggi.
4. Orientasi pada individu: Tingkat kepedulian dalam keputusan manajemen yang mempertimbangkan dampaknya terhadap kepentingan pribadi dan kesejahteraan individu-individu di dalam organisasi.
5. Kemantapan: Seberapa kuat organisasi memilih untuk mempertahankan status quo daripada mengambil langkah-langkah menuju perubahan atau pertumbuhan yang signifikan.

¹² James L. Gibson and John M. Ivancevich, *Organisasi Dan Manajemen*, Edisi 4. (Jakarta: Erlangga, 1995).

¹³ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi (Terjemahan Benjamin M)* (Jakarta: Indeks, 1996).

6. Keagresifan: Tingkat keberanian dan semangat persaingan yang dimiliki oleh anggota organisasi, tercermin dalam sikap proaktif dan ketekunan mereka dalam mencapai tujuan.
7. Orientasi pada tim: Sejauh mana organisasi menekankan pentingnya kerja tim dan kolaborasi dalam pencapaian tujuan bersama, daripada penekanan pada pencapaian individu secara terpisah.¹⁴

Menurut pandangan Luthans, ada serangkaian atribut yang dianggap penting dalam konteks budaya organisasi yang harus dipahami dan diaplikasikan secara efektif,¹⁵ yaitu:

1. Pedoman Etika: Merupakan serangkaian tata cara, terminologi, dan ritual yang umumnya dianut dan dipergunakan oleh individu-individu di dalam lingkungan suatu organisasi.
2. Standar Perilaku: Merupakan seperangkat norma-norma yang memberikan arahan tentang cara-cara yang diharapkan untuk melakukan tindakan tertentu. Dalam konteks masyarakat, norma-norma ini dapat meliputi norma-norma agama, sosial, etika, dan budaya.
3. Nilai-nilai Utama: Merupakan prinsip-prinsip fundamental yang dijadikan acuan oleh suatu organisasi, yang diharapkan diterapkan dan dipegang teguh oleh anggotanya. Contohnya, fokus pada kualitas produk yang tinggi, disiplin kerja yang kuat, serta produktivitas dan efisiensi yang optimal.
4. Filosofi Organisasi: Merupakan pandangan atau keyakinan yang dipeluk oleh organisasi dalam memperlakukan karyawan dan pelanggan mereka. Hal ini tercermin dalam slogan-slogan seperti “Kepuasan Anda adalah Prioritas Kami” atau “Konsumen adalah Raja.”
5. Kebijakan Resmi: Merupakan seperangkat peraturan formal yang ditetapkan oleh organisasi untuk diikuti oleh anggota-anggotanya. Karyawan baru diharapkan untuk memahami dan mematuhi aturan-aturan ini agar dapat berintegrasi dengan baik di dalam lingkungan kerja.
6. Atmosfer Organisasi: Merupakan kesan menyeluruh tentang suasana di dalam organisasi, termasuk interaksi antar anggota, suasana fisik, dan hubungan dengan

¹⁴ Nurul Huda, “Karakteristik Budaya Organisasi,” *Media Center STAIM Tarate*, last modified 2020, <http://staimtarate.ac.id/berita/karakteristik-budaya-organisasi>.

¹⁵ Fred Luthans, *Organisasi Behavior*, Edisi 8. (New York: McGraw-Hill Internasional Book Company, 1998).

pihak eksternal. Ini juga mencakup bagaimana anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan dan orang lain di luar organisasi.¹⁶

Dimensi-Dimensi Utama Budaya Organisasi

Budaya merupakan konsep yang melibatkan beragam faktor yang memisahkan satu kelompok dari kelompok lainnya. Dimensi-dimensi budaya ini memainkan peran sentral dalam membentuk pola perilaku individu di dalam suatu komunitas. Namun, jika dimensi-dimensi ini tidak dipahami secara tepat, dapat timbul kebingungan, ketidaksepakatan, atau konflik di antara anggota kelompok tersebut. Sejarah konsep budaya dimulai dari disiplin antropologi sebelum kemudian menjadi fokus utama dalam kajian perilaku organisasi. Gibson mengidentifikasi tujuh dimensi budaya yang berpengaruh dalam menentukan karakteristik suatu kelompok atau organisasi. Dimensi-dimensi ini mencakup relasi manusia dengan alam; perbandingan antara individualisme dan kolektivisme; pandangan tentang waktu; orientasi terhadap aktivitas; tingkat formalitas atau informalitas; penggunaan bahasa; serta sistem keyakinan yang dianut oleh anggota kelompok tersebut.¹⁷ Sementara itu, Hofstede menyampaikan empat dimensi budaya yang memainkan peran penting dalam memahami perbedaan budaya di antara berbagai kelompok Masyarakat, yaitu:¹⁸

1. Penghindaran Ketidakpastian: Merujuk pada tingkat kenyamanan atau ketidaknyamanan individu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti atau ambigu. Individu yang memiliki tingkat penghindaran ketidakpastian yang tinggi cenderung mencari kepastian yang jelas dan memelihara lembaga-lembaga yang menawarkan stabilitas. Sebaliknya, individu dengan tingkat penghindaran ketidakpastian yang rendah cenderung lebih santai dan toleran terhadap ketidakpastian, dengan menghargai fleksibilitas dalam beradaptasi dengan perubahan.
2. Maskulinitas vs Femininitas: Dimensi ini mencerminkan preferensi suatu masyarakat terhadap nilai-nilai yang dianggap maskulin, seperti pencapaian, ketegasan, dan keberhasilan material, dibandingkan dengan nilai-nilai feminin, seperti hubungan, empati, dan keseimbangan kehidupan. Peran gender dalam masyarakat tercermin dalam cara individu diharapkan untuk berperilaku dan berkontribusi dalam struktur sosial.

¹⁶ Hamada Nofita Putri, "Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli," *Vocasia*, last modified 2021, <https://vocasia.id/blog/dimensi-dimensi-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>.

¹⁷ James L. Gibson, John. M. Ivancevich, and James H. Donnelly, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Binarupa Aksara, 2005).

¹⁸ Geert Hofstede, *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values* (London: Sage Publications, Beverly Hills, 1980).

3. Individualisme vs Kebersamaan: Menunjukkan sejauh mana individu di dalam masyarakat cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi dan keluarga mereka (individualisme), atau memprioritaskan kebutuhan dan kepentingan kelompok atau komunitas di atas kepentingan individu (kebersamaan). Konsep loyalitas dan interaksi sosial dipengaruhi oleh dimensi ini, yang menentukan bagaimana individu berhubungan dengan kelompok sosial mereka.
4. Jarak Kekuasaan: Menggambarkan tingkat kesediaan anggota masyarakat untuk menerima ketidaksetaraan dalam distribusi kekuasaan di dalam lembaga-lembaga atau organisasi. Dimensi ini mempengaruhi dinamika kekuasaan dan hierarki sosial dalam masyarakat, serta cara individu berinteraksi dengan mereka yang memiliki posisi kekuasaan yang berbeda. Penanganan perbedaan status dan kekuasaan berdampak pada struktur dan pengelolaan organisasi dan lembaga di dalam masyarakat.

Berdasarkan penelitian terkini yang dilakukan oleh Recardo dan Jolly, sebagaimana yang dipresentasikan oleh Sopiah, disebutkan bahwa terdapat delapan dimensi yang digunakan untuk menilai budaya dalam suatu organisasi.¹⁹

1. *Communication* (komunikasi) Pada dimensi ini, beragam tipe sistem komunikasi dan metode penggunaannya dieksplorasi, termasuk arah komunikasi seperti top-down, bottom-up, atau tiga arah, serta apakah komunikasi bersifat terbuka atau disaring. Selain itu, evaluasi dilakukan terhadap cara mengelola konflik baik melalui jalur formal maupun informal.
2. *Training and development* (pelatihan dan pengembangan) Tanda penting dari komitmen manajemen adalah ketersediaan peluang pengembangan bagi karyawan dan bagaimana keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. Pertimbangan juga diberikan pada apakah pendidikan karyawan ditujukan untuk kebutuhan saat ini atau masa depan.
3. *Reward* (imbalan) Dimensi ini menilai perilaku apa yang mendapat imbalan, jenis imbalan yang digunakan, apakah bersifat individu atau kelompok, serta kriteria yang digunakan untuk menilai kemajuan karyawan.
4. *Decision making* (pengambilan keputusan) Pada dimensi ini, evaluasi dilakukan terhadap cara pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik.

¹⁹ Sopiah, *Prilaku Organisasi* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), 134.

5. *Risk taking* (pengambilan risiko) Fokus dimensi ini adalah pada cara penilaian dan penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi, dukungan terhadap pengambilan risiko, serta keterbukaan terhadap ide-ide baru dan dukungan terhadap saran-saran untuk perbaikan.
6. *Planning* (perencanaan) Dimensi ini melibatkan penekanan organisasi pada perencanaan jangka pendek atau jangka panjang, reaktif atau proaktif, serta bagaimana strategi, tujuan, dan visi organisasi disampaikan kepada karyawan. Pertimbangan juga diberikan pada seberapa formal atau terstruktur proses perencanaan tersebut.
7. *Team work* (kerja sama) Evaluasi pada dimensi ini berhubungan dengan jumlah, jenis, dan efektivitas tim dalam organisasi, termasuk kerjasama antardepartemen, tingkat kepercayaan di antara berbagai fungsi atau unit yang berbeda, serta dukungan terhadap proses kerja tim.
8. *Management practice* (praktik manajemen) Dimensi terakhir ini mencakup evaluasi terhadap keadilan, konsistensi, penyediaan lingkungan kerja yang aman, dan dukungan manajemen terhadap keberagaman.²⁰

Menurut Cox, Jr. seperti yang diperkenalkan oleh Edy Sutrisno, terdapat dua dimensi utama dalam budaya organisasi yang dapat dijelaskan dan dibandingkan antara organisasi-organisasi, yakni kekuatan dan isi. Dimensi kekuatan dalam konteks ini merujuk pada sejauh mana norma-norma dan nilai-nilai dirumuskan secara tegas dan sejauh mana penerapannya dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.²¹ Dimensi isi dalam konteks budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, dan gaya yang secara khusus ditetapkan sebagai ciri khas suatu organisasi. Ini mencakup aspek-aspek yang unik untuk organisasi tersebut. Karena dimensi isi ini digunakan untuk menganalisis satu organisasi yang sama, maka hasilnya tidak bisa dibandingkan dengan organisasi lain.²²

Efektivitas Manajemen dalam Konteks Gereja

Manajemen mencakup proses pengintegrasian dan pengkoordinasian sumber daya yang ada untuk mengarahkan gerak langkah organisasi secara efektif menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Konsep dan elemen kunci dalam manajemen secara khusus berkaitan dengan organisasi, yang dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu organisasi sukarela

²⁰ Nuriah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Verana Multi Finance Tbk., Pekanbaru, Riau" (Universitas Islam Riau, 2018), 16–18, <https://repository.uir.ac.id/3145/>.

²¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), 12.

²² Nuriah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Verana Multi Finance Tbk., Pekanbaru, Riau," 18–19.

dan organisasi tidak sukarela. Tujuan dalam praktik manajemen ini meliputi berbagai hal, seperti visi dan misi yang menjamin keberlangsungan hidup organisasi, penetapan tujuan dan target yang ingin dicapai, serta pengelolaan tujuan yang bisa berubah seiring waktu. Efektivitas manajemen dilihat dari seberapa baik organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Fokusnya bisa pada tujuan jangka panjang (visi atau misi) maupun tujuan jangka pendek. Konsep efektivitas berbeda dengan efisiensi, yang lebih menekankan pada seberapa baik sumber daya organisasi digunakan dalam jangka waktu singkat. Manajemen organisasi yang sehat diharapkan mampu mencapai keseimbangan antara efektivitas dan efisiensi, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi tersebut.²³

Penerapan manajemen di dalam gereja yang disebut Manajemen Gereja sangatlah mempunyai peranan penting dalam sebuah gereja, khususnya dalam mendukung penatalayanan gereja yang berhubungan dengan administrasi gereja dan manajemen gereja bagi pertumbuhan sebuah gereja.²⁴ Efektivitas pelayanan gereja ditekankan pada memberdayakan anggota jemaat agar aktif dalam melayani, sementara manajemen gereja dianggap sebagai alat yang mendukung upaya pelayanan tersebut. Dalam konteks ini, fungsi dan teknik manajemen yang diterapkan di dalam gereja tidak memiliki perbedaan esensial dengan yang digunakan di luar gereja. Perbedaan utamanya terletak pada orientasi tujuan penggunaannya. Di dalam gereja, peran manajemen adalah memastikan efisiensi pelayanan tetap terjaga dalam berbagai kondisi, sehingga kegiatan pelayanan dapat berjalan lancar dan terus melayani jemaat serta komunitas dengan baik.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Manajemen

Menurut Richard M. Steers, sebagaimana yang dikutip oleh Khaerul Umam, disebutkan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi tingkat efektivitas,²⁵ dan Leni Ardila menguraikannya sebagai berikut:²⁶

1. Karakteristik Organisasi: Merupakan hubungan yang relatif tetap di dalam organisasi, termasuk susunan sumber daya manusia dan struktur organisasi. Struktur

²³ Joseph Tong, "Theories of Leadership and Church Management," *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan* 3, no. 1 (2019): 1–16, <https://sttexcelsius.ac.id/e-journal/index.php/excelsisdeo/article/view/6/1>.

²⁴ Yesda Tangdiseru, "Pentingnya Manajemen Gereja Terhadap Pertumbuhan Gereja," *Eulogia: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (2021): 80–90, <https://ojs.stblessing.ac.id/index.php/eulogia/article/view/10/13>.

²⁵ Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 351.

²⁶ Leni Ardila, "Analisis Efektifitas Penyuluhan Di Bidang Tata Penyuluhan Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Di Kabupaten Kampar" (Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014), 24–25, <https://repository.uin-suska.ac.id/4204/1/fm.pdf>.

organisasi mencerminkan cara unik di mana manusia ditempatkan dalam organisasi, membentuk pola interaksi dan perilaku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan: Terdiri dari dua aspek. Pertama, lingkungan eksternal, yang mencakup faktor-faktor di luar organisasi yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan tindakan organisasi. Kedua, lingkungan internal atau iklim organisasi, mencakup keseluruhan kondisi di dalam organisasi.
3. Karakteristik Pekerja: Faktor yang sangat memengaruhi efektivitas organisasi. Meskipun setiap individu memiliki perbedaan, kesadaran akan perbedaan tersebut penting dalam mencapai tujuan organisasi. Integrasi tujuan individu dengan tujuan organisasi menjadi kunci keberhasilan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen: Ini mencakup strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mencapai efektivitas dalam organisasi. Kebijakan dan praktik manajemen digunakan untuk mengarahkan kegiatan organisasi menuju tujuan yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan kebijakan dan praktik manajemen, perhatian terhadap aspek manusia sangat penting. Mekanisme ini termasuk penyusunan tujuan strategis, manajemen sumber daya, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung prestasi, komunikasi efektif, kepemimpinan yang baik, serta adaptasi dan inovasi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Efektivitas Manajemen Gereja

Hubungan antara budaya organisasi dan aspek manajemen gereja, seperti struktur dan strategi pelayanan, sangat dekat. Oleh karena itu, untuk mencapai sinergi yang optimal dalam pertumbuhan gereja, perlu adanya keseimbangan antara strategi (bagaimana gereja meraih visi, misi, dan tujuan), struktur (bagaimana bentuk manajemen gereja mendukung pencapaian tujuan), dan budaya (bagaimana pengelolaan manajemen memengaruhi pencapaian tujuan). Budaya organisasi yang kuat akan mendukung visi, misi, dan tujuan gereja, sementara budaya yang lemah atau negatif dapat menghambat atau berlawanan dengan visi, misi, dan tujuan gereja. Dalam manajemen gereja dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama akan dipahami secara mendalam, diadopsi, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota gereja. Keberadaan budaya yang kuat dan positif akan memiliki dampak yang signifikan pada perilaku dan efektivitas manajemen gereja.²⁷

²⁷ Tim Penulis, "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi," *Prenada Media Group*, last modified 2021, <https://prenadamedia.com/hubungan-budaya-organisasi-terhadap-efektivitas-organisasi/#>.

Hubungan antara Budaya dan Kinerja Anggota Gereja

Gereja merupakan suatu komunitas orang yang dipanggil oleh Allah untuk meninggalkan dunia dan menjadi milik-Nya. Mereka adalah umat yang secara khusus dimiliki oleh Allah sendiri, dan panggilan ini diterima melalui Yesus Kristus sebagai perantara antara Allah dan manusia.²⁸ Orang-orang ini, pada akhirnya, dikenal sebagai anggota gereja. Setiap individu di dalam gereja berasal dari beragam latar belakang suku dan kebiasaan yang berbeda, yang secara kolektif disebut sebagai budaya. Budaya memiliki pengaruh yang signifikan dalam kehidupan keagamaan di kalangan anggota gereja. Budaya yang dinamis menandakan aktivitas manusia, dan dalam konteks ini, budaya terhubung dengan sikap hidup atau mentalitas individu, yakni para anggota gereja. Peran budaya dalam kehidupan anggota gereja adalah menciptakan kehidupan beragama yang lebih beradab atau berbudaya, mengingat bahwa praktik beragama melibatkan interaksi dengan masyarakat dan kebudayaan yang melingkupinya.

Keberhasilan sebuah gereja tidak hanya ditentukan oleh visi dan misi yang dimilikinya, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas serta kinerja anggotanya. Secara esensial, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan fondasi yang memungkinkan tercapainya visi dan misi gereja dengan optimal. Sumber daya tersebut tidak hanya mencakup aspek energi dan tenaga, tetapi juga kekuatan yang digunakan untuk mendorong aktivitas, inisiatif, dan tindakan yang mendukung perkembangan gereja. Peran serta aktif anggota gereja menjadi kunci utama dalam menjalankan visi dan misi gereja. Mereka bukan hanya menjadi objek dalam mencapai kesuksesan gereja, tetapi juga menjadi subjek yang memiliki tanggung jawab penting dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, hubungan yang kuat antara budaya gereja dan kinerja anggotanya menjadi sangat signifikan. Budaya organisasi dalam gereja tidak hanya menjadi cermin dari nilai-nilai yang dipegang, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusi anggota-anggotanya dalam mewujudkan visi serta misi gereja secara efektif.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam keseluruhan dinamika dan efektivitas pelayanan gereja. Dengan memperkuat fondasi budaya yang didasarkan pada nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang konsisten, gereja dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi anggotanya untuk

²⁸ B.J. Boland and G.C. Van Niftrik, *Dogmatika Masa Kini* (Jakarta: Badan Penerbit Kristen, 1967), 359.

berpartisipasi aktif dalam misi pelayanan. Komunikasi yang terbuka, pembinaan yang berkelanjutan, serta pengambilan keputusan yang inklusif adalah komponen-komponen penting dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang sehat.

Selain itu, dimensi-dimensi budaya organisasi seperti inovasi, orientasi pada hasil, kepedulian terhadap individu, dan adaptabilitas juga memainkan peran kunci dalam menggambarkan identitas dan arah pelayanan gereja. Dengan tetap responsif terhadap kebutuhan jemaat dan dinamika lingkungan, gereja dapat memastikan relevansi dan keberlanjutan pelayanannya di tengah-tengah perubahan zaman.

Pemimpin gereja memegang peranan penting dalam membentuk, memperkuat, dan memelihara budaya organisasi yang sehat. Melalui kepemimpinan yang bijaksana, mereka mampu merangsang pertumbuhan spiritual dan pengembangan kapasitas anggota, serta mendorong terciptanya ruang untuk inovasi dan eksperimen yang diperlukan untuk menjawab tantangan zaman. Dengan demikian, manajemen budaya organisasi yang terarah pada nilai-nilai rohani dan prinsip-prinsip manajemen yang baik akan menjadi kunci bagi kesuksesan dan kelangsungan pelayanan gereja dalam memenuhi panggilannya dalam masyarakat yang terus berubah.

REFERENSI

- Ardila, Leni. "Analisis Efektifitas Penyuluhan Di Bidang Tata Penyuluhan Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Di Kabupaten Kampar." Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014. <https://repository.uin-suska.ac.id/4204/1/fm.pdf>.
- Aziz, Yusuf Abdhul. "Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, Dan Contoh." *Deepublish Store*. Last modified 2023. <https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/>.
- Boland, B.J., and G.C. Van Niftrik. *Dogmatika Masa Kini*. Jakarta: Badan Penerbit Kristen, 1967.
- Evans, Kenneth R., Timothy D. Landry, Po-Chien Li, and Shaoming Zou. "How Sales Controls Affect Job-Related Outcomes: The Role of Organizational Sales-Related Psychological Climate Perceptions." *Journal of the Academy of Marketing Science* 35, no. 10 (2007): 445–459. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-007-0033-5>.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara, 2005.
- Gibson, James L., and John M. Ivancevich. *Organisasi Dan Manajemen*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga, 1995.
- Hofstede, Geert. *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values*. London: Sage Publications, Beverly Hills, 1980.
- Huda, Nurul. "Karakteristik Budaya Organisasi." *Media Center STAIM Tarate*. Last

- modified 2020. <http://staimtarate.ac.id/berita/karakteristik-budaya-organisasi>.
- Luthans, Fred. *Organisasi Behavior*. Edisi 8. New York: McGraw-Hill Intemasional Book Company, 1998.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Ndraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: PT. Rineka Cipta., 2005.
- Nuriah. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Verana Multi Finance Tbk., Pekanbaru, Riau." Universitas Islam Riau, 2018. <https://repository.uir.ac.id/3145/>.
- Pralambang, Kiki. "Pengaruh Budaya Pelayanan, Dukungan Manajemen, Upaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang." Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011. <https://e-journal.uajy.ac.id/652/>.
- Putri, Hamada Nofita. "Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli." *Vocasia*. Last modified 2021. <https://vocasia.id/blog/dimensi-dimensi-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi (Terjemahan Benjamin M)*. Jakarta: Indeks, 1996.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002.
- Schein, E.H. *Organizational Culture and Leadership*. Calif: Jossey-Bass Publisher San Fransisco, 1985.
- Sopiah. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Sukmana, Cornelius Iman. "Peran Budaya Dalam Kehidupan Beragama Kajian Atas Kehidupan Beragama Umat Katolik Sunda Di Cigugur." *Jurnal Teologi (Journal of Theology)* 3, no. 2 (2014): 179–190. <https://e-journal.usd.ac.id/index.php/jt/article/view/464/403>.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010.
- Tangdiseru, Yesda. "Pentingnya Manajemen Gereja Terhadap Pertumbuhan Gereja." *Eulogia: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (2021): 80–90. <https://ojs.sttblessing.ac.id/index.php/eulogia/article/view/10/13>.
- Tarihoran, Martha Belawati. "Budaya Organisasi Di GPIB (Selayang Pandang Organisasi GPIB 2)." *Wordpress*. Last modified 2012. <https://marthabelawatitarihoran.wordpress.com/2012/10/05/budaya-organisasi-di-gpib-selayang-pandang-organisasi-gpib-2/>.
- Tim Penulis. "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi." *Prenada Media Group*. Last modified 2021. <https://prenadamedia.com/hubungan-budaya-organisasi-terhadap-efektivitas-organisasi/#>.
- Tong, Joseph. "Theories of Leadership and Church Management." *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan* 3, no. 1 (2019): 1–16. <https://sttexcelsius.ac.id/e-journal/index.php/excelsisdeo/article/view/6/1>.
- Umam, Khaerul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.