

**PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

Rindi Andika

Universitas Pembangunan Panca budi

E-mail: rinds17@gmail.com

Abstract

Organizational culture is a system of spreading beliefs and values that develop in an organization and directs the behavior of its members. Organizational culture can be a major competitive advantage instrument, namely if the organizational culture supports the organizational strategy, and if the organizational culture can respond to or overcome environmental challenges quickly and appropriately. These elements are the basis for monitoring employee behavior, the way they think, cooperate and interact with their environment. If the organizational culture is good, it will be able to improve employee work performance and will be able to contribute success to the organization. The current condition is still not evenly distributed and employees' understanding of the applied organizational culture. The results of the implementation of community service applied to employees of the Pancabudi Development University in Medan show that employees' understanding of organizational culture has been implemented which can improve the quality of their work by giving members an organizational identity, making the organization recognized as an innovative organization by developing new products.

Keywords: *Organizational Culture and Quality of Work*

Abstrak

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi. Kondisi yang ada saat ini masih belum meratanya sosialisasi dan pemahaman pegawai atas budaya organisasi yang diterapkan. Hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat yang diterapkan pada pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan menunjukkan bahwa telah terlaksananya pemahaman pegawai tentang budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberi anggota identitas organisasional, menjadikan organisasi diakui sebagai organisasi yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi dan Kualitas kerja*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi juga merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya kinerja organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Kaitan budaya organisasi dengan kualitas kerja perusahaan dalam peran dan fungsinya mengikat seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan guna pencapaian tujuan. Tingkat ketiga, budaya organisasi yang tersusun dari nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan mengikat karyawan, menjadi alasan tingkah laku dan

menjadi landasan etika bekerja dalam perusahaan yang diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan Mitra

Berdasarkan latar belakang dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian, maka permasalahan yang ada saat ini yaitu :

1. Kurang disadari dan dipahaminya budaya organisasi sehingga kurang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai.
2. Sebagian pegawai merasa kurang paham dengan nilai-nilai budaya organisasi yang ada sehingga mempengaruhi pelaksanaan kerja.

Solusi Dan Target Luaran

Solusi permasalahan mitra yang menjadi prioritas adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi kepada pegawai tentang budaya organisasi Universitas dan bagaimana melakukan perencanaan serta kualitas kerja dengan baik, sehingga menumbuhkan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Mendidik pegawai untuk lebih aktif dan peka terhadap peningkatan skill yang dibutuhkan.

Jenis Luaran

Jenis luaran yang diharapkan adalah meningkatnya pemahaman dan pengetahuan pegawai mengenai budaya kerja dan kualitas kerja dimana para pegawai diharapkan mampu mengefisiensikan pekerjaan sehingga kualitas kerja di masa mendatang meningkat. Kemudian diharapkan pula para pegawai mampu mengelola pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai target.

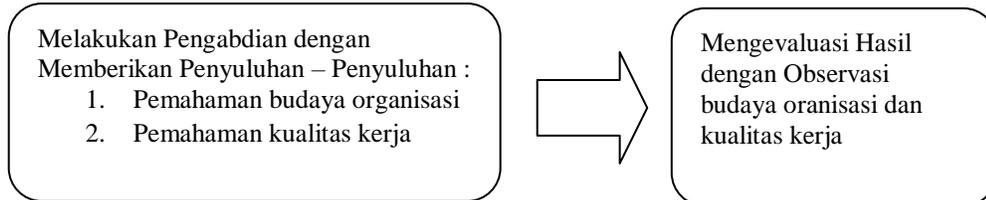
Metode Pelaksanaan

Metode pendekatan yang ditawarkan untuk menyelesaikan persoalan pegawai adalah melakukan pengabdian dengan memberikan penyuluhan-penyuluhan :

1. Memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada pegawai tentang budaya kerja dan bagaimana melakukan perencanaan kerja dengan baik, sehingga menumbuhkan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

2. Mendidik pegawai untuk lebih aktif dan peka terhadap peningkatan skill yang dibutuhkan di dunia kerja.
3. Memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada pegawai dalam merencanakan tugas dan pekerjaannya di masa mendatang dengan baik dan benar sehingga pola konsumtif dapat diturunkan.
4. Terakhir adalah melakukan evaluasi hasil dengan mengobservasi kembali kualitas kerja pegawai.

Adapun rangkaian metode pendekatan yang ditawarkan digambarkan sebagai berikut:



Prosedur kerja untuk mendukung realisasi solusi yang ditawarkan, maka terlebih dahulu melakukan observasi awal di lapangan melakukan pendekatan melalui wawancara dan menemukan fenomena permasalahan. Setelah observasi dan sosialisasi lalu dilakukan pengkajian permasalahan dan menemukan solusi yang hendak ditawarkan, selanjutnya menyusun prioritas tahap-tahap pelaksanaan dan selanjutnya barulah melakukan pengabdian dengan memberikan penyuluhan-penyuluhan. Terakhir adalah melakukan evaluasi hasil dengan mengobservasi kembali kualitas kerja pegawai. Adapun seluruh rangkaian prosedur kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Materi yang digunakan untuk program penerapan pengabdian pegawai

adalah budaya organisasi dan kualitas kerja. Metode penerapan yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian pegawai meliputi :

- a. Ceramah dan Diskusi
Bahan ceramah (pelatihan) diberikan kepada peserta. Setelah Selesai ceramah dilanjutkan dengan diskusi (tanya jawab) dan praktek langsung. Materi ceramah meliputi pemahaman budaya organisasi dan kualitas kerja.
- b. Tanya jawab
Setelah dilakukan metode ceramah maka metode selanjutnya adalah dengan melakukan interaksi tanya jawab kepada peserta.

Rencana Kegiatan

Rencana kegiatan yang menunjukkan langkah-langkah solusi adalah :

Tabel 1. Rancangan Kegiatan

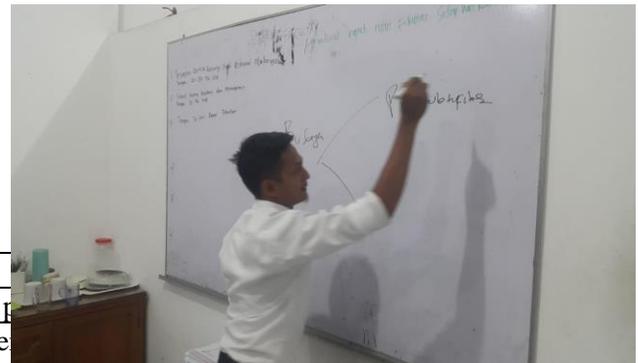
No	Hari Ke	Kegiatan	Jumlah Kegiatan	Pelaksana	Sasaran	Jumlah Peserta
1	Hari ke 1 (Jan)	Observasi Lapangan, wawancara, dan Menemukan Fenomena Permasalahan	1 kali	Tim Pengabdian	Pegawai UNPAB	15 orang
2	Hari ke 2 (Jan)	Mengkaji Permasalahan dan Menemukan Solusi yang Akan ditawarkan	1 kali	Tim Pengabdian	Tim Pengabdian	2 orang
3	Hari ke 3 (Feb)	Penyusunan Tahap – Tahap Pelaksanaan	1 kali	Tim Pengabdian	Tim Pengabdian	2 orang
4	Hari ke 4 (Mar)	Melakukan Pengabdian dengan Memberikan Penyuluhan pemahaman budaya organisasi dan kualitas kerja	1 kali	Tim Pengabdian	Pegawai UNPAB	15 orang
5	Hari Ke 5 (Jun)	Mengevaluasi Hasil dengan Observasi Kembali Pola kerja Pegawai	1 kali	Tim Pengabdian	Tim Pengabdian	2 orang

Uraian Partisipasi Mitra

Dalam hal ini adalah Uraian partisipasi mitra dalam pelaksanaan pengabdian sebagai berikut :

Tabel 3.2. Uraian Partisipasi Kerja

No	Mitra Terkait	Peran
1	Pegawai UNPAB	Objek pengimplementasian
2	Pegawai SDM	Mitra pegawai dalam hal pendidikan khususnya budaya organisasi dan kualitas kerja yang sudah disosialisasikan oleh UNPAB



3.4. Uraian Evaluasi Pelaksanaan Program Pengabdian

Evaluasi pelaksanaan program pengabdian dan keberlanjutannya setelah selesai kegiatan pengabdian dilapangan, dimana akan dilakukan evaluasi hasil dengan observasi kembali budaya organisasi dan kualitas kerja yang dilakukan pegawai oleh tim pengabdian.



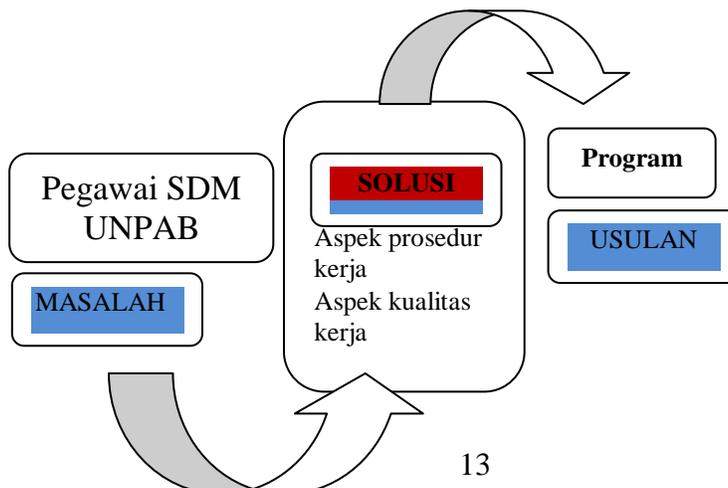
Hasil Dan Pembahasan

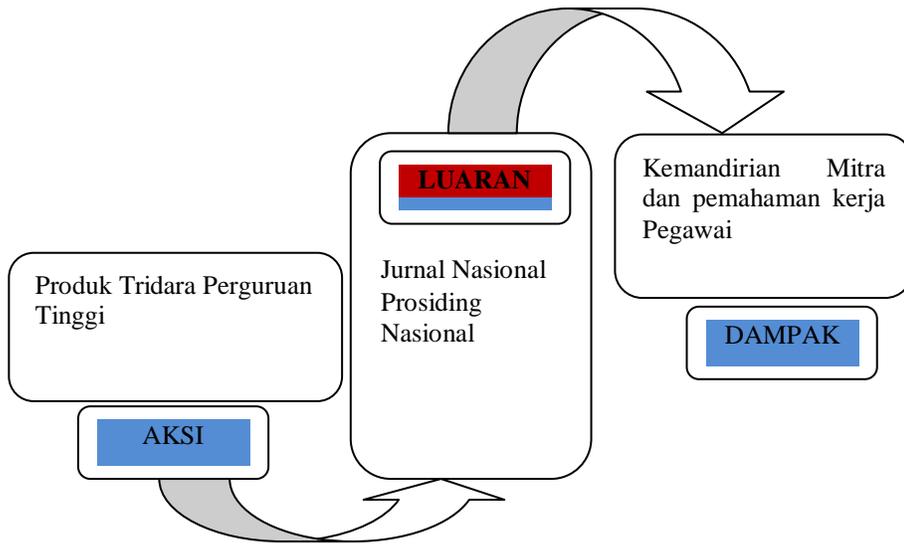
Hasil pelaksanaan program yang dilakukan dilakukan terhadap tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauhmana pegawai diorong untuk inovatif dan mengambil resiko. Tahapan ini pegawai di arahkan

- kedalam manajemen resiko kerja yang efektif
- b. Perhatian
Sejauhmana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil
Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang
Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil padaorang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim
Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan
Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
- g. Kemantapan
Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Adapun rangkaian metode pendekatan yang ditawarkan digambarkan sebagai berikut:



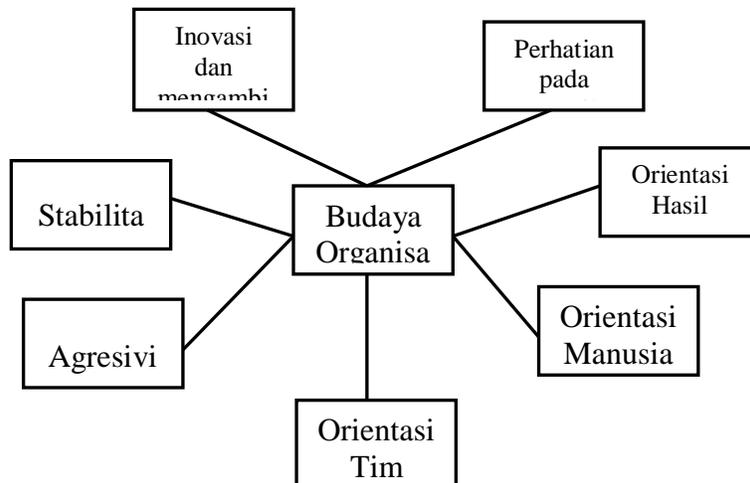


Gambar 5.1 Alur Proses Pelaksanaan Program

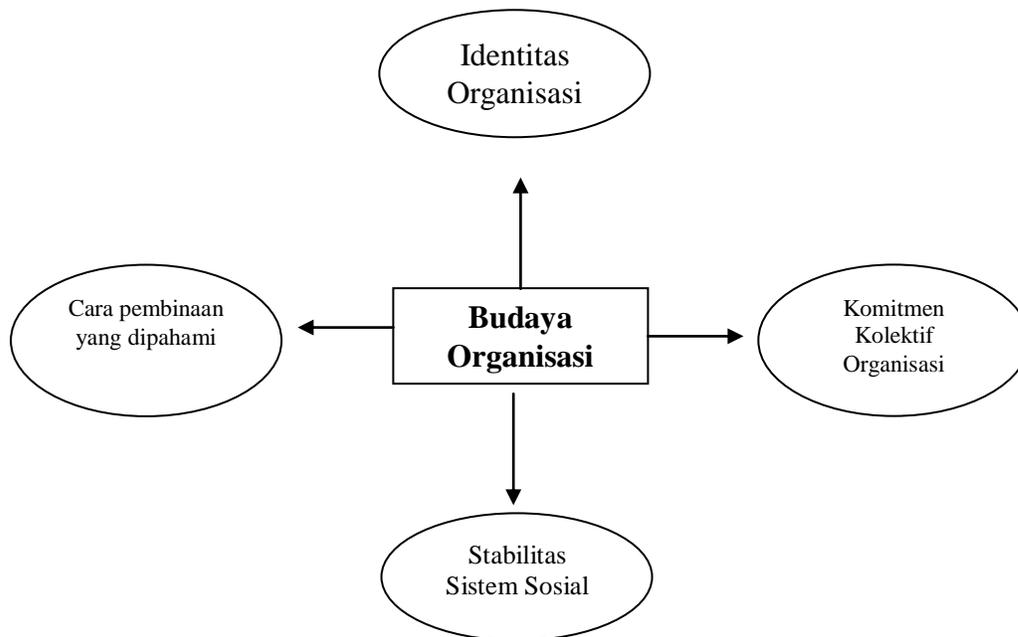
Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

- 1) Memberikan identitas kepada karyawannya
- 2) Memudahkan komitmen kolektif
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.



Gambar 5- 2. Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi



Gambar 5- 3. Fungsi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja

Fungsi budaya organisasi untuk:

- 1) Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- 4) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- 5) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan karyawan
- 6) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat yang diterapkan pada pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan menunjukkan bahwa

- a. Telah terlaksananya pemahaman pegawai tentang budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberi anggota identitas organisasional, menjadikan organisasi diakui sebagai organisasi yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.
- b. Pegawai mampu menunjukkan Identitas organisasi dengan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- c. Pegawai mampu memfasilitasi komitmen kolektif, organisasi sehingga membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari dirinya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang perlu untuk diikuti dan tujuan bersama yang perlu dicapai.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

- a) Diharapkan kedepannya, toleransi terhadap tindakan beresiko dan toleransi terhadap konflik dalam hal ini organisasi dapat memberikan kesempatan yang terbuka bagi pegawai yang ingin mau belajar atau mencoba pekerjaan dibidang yang lain dan dalam rangka mengarahkan perselisihan

konflik didalam organisasi pemimpin harus dapat menghasilkan penyelesaian konflik berupa ketenangan, hal yang positif, kreatif, bermufakat, atau agresif dengan cara pendekatan langsung kepada pegawai, terus berkomunikasi dengan pegawai, mendengarkan keluhan mereka lebih akrab lagi dan terbuka.

- b) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kerjasama terhadap rekan kerja lebih di tingkatkan lagi dari yang sebelumnya sehingga hasil kerja akan lebih memuaskan lagi.
- c) Adapun yang perlu di tingkat lagi yaitu mengenai standar kualitas, ketelitian, target pekerjaan, kualitas kerja team, kenyamanan kerja team, pekerjaan yang diberikan dapat di selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dan kehadiran pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- d) Organisasi diharapkan untuk mampu membagi beban kerja kepada para pegawai sesuai dengan keahlian dari masing-masing pegawai bahkan membentuk tim-tim kecil untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tim sehingga apabila beban kerja yang banyak dapat diatasi bersama-sama dan pada akhirnya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Collin, J.C., Porras, J.I. 2011. *Built To Last: Tradisi Sukses Organisasi-organisasi Visioner*, Alih Bahasa, Hifni Alifahmi, Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya