

Penerapan Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Semangat Produktivitas Kerja

Ratna Sari¹, Yayan Sudaryana², Endang Sugiarti³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

E-mail: dosen02442@unpam.ac.id

Abstract

Humans as social beings basically have the nature to socialize, work together, and need the presence of other humans. Organizational culture contains values that must be understood, imbued, and practiced jointly by all individuals/groups involved in it. Organizational culture will also have an impact on organizational efficiency and effectiveness and employee empowerment in an organization. Organizational culture that is well socialized to employees will make it easier for employees to carry out their duties and achieve company goals, therefore it is very important for every employee to understand the concept of the company's organizational culture. In addition to influencing individuals, organizational culture also influences groups. Many company tasks are carried out by several people or groups at once, if the group cannot understand the organizational culture properly then the group's performance will not be optimal.

Keywords: *Organizational Culture, Productivity Work*

Abstrak

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (employee empowerment) di suatu organisasi. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami konsep budaya organisasi perusahaannya. Selain berpengaruh terhadap individu, budaya organisasi tentu juga berpengaruh terhadap kelompok. Banyak tugas-tugas perusahaan yang dikerjakan oleh beberapa orang sekaligus atau kelompok, jika kelompok tersebut tidak bisa memahami budaya organisasi dengan baik maka kinerja kelompok tersebut tidak akan optimal.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja*

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi (Dunggio, 2020). Budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Core Values Being Intensely Held*). Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan akan mempermudah karyawan dalam

menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami konsep budaya organisasi perusahaannya. Selain berpengaruh terhadap individu, budaya organisasi tentu juga berpengaruh terhadap kelompok. Banyak tugas-tugas perusahaan yang dikerjakan oleh beberapa orang sekaligus atau kelompok, jika kelompok tersebut tidak bisa memahami budaya organisasi dengan baik maka kinerja kelompok tersebut tidak akan optimal.

METODE

Metode yang diterapkan dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

- a. Menedukasi masyarakat bahwasanya Budaya yang muncul dalam organisasi dapat berasal dari dalam organisasi atau luar organisasi sebagai hasil interaksi sosial. Budaya organisasi yang terwujud di suatu organisasi/lembaga sangat tergantung pada pengaruh mana yang kuat (dominan), apakah budaya organisasi yang dibentuk oleh pendiri sesuai visi, misi, dan tujuan organisasi atau budaya yang berasal dari pengaruh luar (regional, nasional, dan perubahan lingkungan) yang lebih dominan. Jika pimpinan kuat dan memiliki kharismatik, paham, serta punya komitmen terhadap budaya organisasi yang dipimpinnya, maka budaya yang akan terwujud adalah budaya organisasi. Sebaliknya, pimpinan tidak kuat dengan budaya organisasinya, maka budaya yang muncul dalam organisasi adalah budaya luar.
- b. Memberikan masukan bahwa masih banyak organisasi/lembaga yang belum memiliki rumusan budaya organisasi, yang kuat, dan mampu menopang perwujudan, visi, misi, dan tujuan organisasi maka perlu dilakukan upaya-upaya nyata ke arah perubahan budaya. Hal ini mengingat bahwa membentuk budaya organisasi/lembaga, berarti meningkatkan kinerja para personil organisasi/lembaga dan secara langsung dapat meningkatkan mutu SDM. Upaya yang dilakukan adalah mengusahakan, bagaimana setiap lembaga/organisasi menumbuhkan budaya pada karyawannya agar memiliki budaya korporat. Misalnya bagaimana membangun budaya kerja agar setiap insan yang terlibat dalam organisasi menunjukkan kinerja yang optimal, sesuai dengan bidang pekerjaan, visi, misi, dan tujuan organisasinya, bagaimana disiplin dan kejujuran dijadikan budaya kerja, serta bagaimana mendorong orang bekerja optimal dan seterusnya. Pengubahan budaya kerja harus dimulai oleh Top Management dan pimpinan di bawahnya dengan program dan langkah-langkah yang kongkrit.

Langkah-langkah yang bisa ditempuh dalam mengubah budaya organisasi antara lain adalah (Erhamwilda, 2005):

- a. Mendiagnosis kelemahan budaya kerja yang ada sekarang,
- b. Menetapkan strategi baru (artikulasi berbagai arah strategi baru)
- c. Menetapkan nilai-nilai dan norma baru yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi/lembaga.
- d. Mengidentifikasi kesenjangan budaya yang diharapkan (sesuai norma yang ditetapkan), atau seberapa jauh budaya yang berkembang sekarang menyimpang dari pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi/lembaga.
- e. Mencari pemecahan masalah terjadinya kesenjangan budaya.
- f. Monitoring perubahan dan upaya perubahan-perubahan kepada budaya yang baru
- g. Mengatur langkah-langkah perubahan budaya melalui pelatihan
- h. Monitoring proses pengubahan budaya organisasi
- i. Menggunakan mekanisme pendukung yang dapat menguatkan budaya kerja baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan PKM yang dilakukan pada tanggal 18-19 Februari 2023 dengan peserta adalah siswa/I Pondok Pesantren Mathla'ul Hidayah, Kp. Cibulut, Desa Cibogo, Kec. Cisauk dan masyarakat sekitar diperoleh hasil :

- a. Kegiatan yang dilaksanakan untuk siswa/I dan masyarakat Pondok Pesantren Mathla'ul Hidayah adalah kegiatan diskusi mengenai membangun budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Siswa/I Pondok Pesantren Mathla'ul Hidayah serta masyarakat sekitar mendapatkan wawasan dengan materi yang di peroleh dari dosen-dosen manajemen Universitas Pamulang mengenai membangun budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Respon dari Siswa/I Pondok Pesantren Mathla'ul Hidayah serta masyarakat sekitar sangat baik mereka sangat terbantu dengan adanya PKM dari para Dosen Manajemen Universitas Pamulang, menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat terhadap bagaimana budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja.



Gambar 1. Foto Bersama dengan mahasiswa unpam



Gambar 2. Foto Bersama dengan siswa/I pondok pesantren

4. KESIMPULAN

PKM dengan judul Membangun Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja merupakan PKM yang bertujuan untuk mengedukasi dan memberikan pengetahuan serta pemahaman kepada masyarakat mengenai budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja serta merupakan wahana bagi dosen untuk mengabdikan keilmuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama.
- Alhabshi, Syed Othman. (2005). *Mengamalkan Budaya Kerja Berpasukan yang Komited dan Bermotivasi*. www.geocities.com/nikzafri/lo.htm/
- Budiman, Z. d. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya*, Vol. 12 No. 1.
- Dharma, S. dan Akib, H. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Djokosantoso, M. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 7 No. 1.
- Erhamwilda. (2005). *Mengubah Budaya Kerja sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa*. <https://media.neliti.com/media/publications/158652-ID-mengubah-budaya-kerja-sebagai-upaya-meni.pdf>.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit STIE.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma . 2006. *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugianto, Frana Agus. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Sugiyono . 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.