

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI KAMPUS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Eka juraida¹, Riska Anggraini², Anggi Andini Hutasuhut³, Hanryaziz Pramono⁴,
Ikha Malikha⁵

ekajuraida64@gmail.com¹, riskaanggraini2001@gmail.com²,
anggiandinihutasuhut9@gmail.com³, hanryaziz26@gmail.com⁴,
ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id⁵

Universitas Pembangunan Panca Budi

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: Implementasi, Budaya Organisasi, Universitas Pembangunan Pancabudi.

ABSTRACT

Organizational culture is a system of spreading beliefs and values that develops within an organization and directs the behavior of its members. Organizational culture can be a major instrument of competitive advantage, namely if organizational culture supports organizational strategy, and if organizational culture can answer or overcome environmental challenges quickly and precisely. These elements are the basis for monitoring employee behavior, the way they think, work together 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 conditions are still uneven in employee socialization and understanding of the organizational culture being implemented. The results of the implementation of community service applied to employees at 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: Implementation, Organizational Culture, Pancabudi Development University.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi harus memiliki banyak strategi yang berbeda untuk mengembangkan kualitas bisnis, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja individu atau karyawan, yang kemudian dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Aryanto & Rizma, 2009; Zaky,

2021). Tujuan pendidikan dan organisasi pendidikan formal tidaklah terpisah. Pendidikan ditujukan bagi orang-orang yang mengikuti proses pendidikan dan Proses pendidikan ini berada dalam organisasi. Pada umumnya, budaya dibangun dan diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan oleh mereka lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas.

Tiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk menapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya yang terdapat pada suatu organisasi sangat penting. Budaya organisasi yang semakin baik dan meningkat, maka akan mempengaruhi juga terhadap kepuasan kerja. Dalam

dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas banyak dilakukan secara tim dan tingkat fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan pegawai yang melakukan organizational citizenship behavior (OCB) dengan wujud perilaku seperti : membantu rekan dalam timnya, secara sukarela atau tanpa paksaan melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu diperdebatkan, memberikan support atau motivasi kepada rekan lain apabila mengalami kesulitan dan sesekali mentolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban, gangguan dan menyusahkan.

Dengan perkataan lain, iklim dan budaya kerja dapat menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan dan organisasi. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor karyawan menjadi betah atau tidak pada waktu bekerja di suatu organisasi adalah karena faktor kenyamanan. Kenyamanan baik dari fasilitas yang disediakan, rekan kerja yang mendukung, pemimpin yang perhatian, yang akhirnya dapat membuat karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap iklim dan budaya organisasi. Iklim dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi apakah karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di suatu organisasi, dan hal ini akan ikut menentukan kinerja karyawan dan organisasi. Untuk itu, setiap organisasi berusaha untuk menciptakan iklim dan budaya organisasi yang positif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja anggotanya.

Definisi mengenai budaya organisasi cukup beragam, antara lain seperti yang dikemukakan oleh beberapa tokoh yang banyak berkecimpung dalam budaya organisasi, yaitu: a) Deal dan Kennedy (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan peraturan dan asumsi serta pemahaman peraturan yang terkandung didalamnya; b) Pola dan asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan dan dimiliki bersama oleh kelompok (Schein, 2009); c) Merupakan satu set mental programming kolektif (Hofstede dkk, 2010); dan d) cara berperilaku di organisasi (Mangundjaya, 2020).

METODOLOGI

Artikel ini hendaknya disusun dengan metode dan langkah-langkah yang sistematis untuk memudahkan melakukan penelitian. Jurnal ini disusun dengan metode penelitian studi literatur yang tidak langsung terjun kelapangan melainkan penulis hanya mengumpulkan bahan-bahan materi yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan peneliti membahas secara naratif terkait dengan temuan hasil pengumpulan data tentang implementasi budaya organisasi di kampus Universitas Pembangunan Pancabudi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam suatu organisasi, peneliti juga mendapati temuan bahwa dibalik adanya implementasi budaya organisasi di kampus Universitas Pembangunan Pancabudi terdapat peran penting dari seorang leader. Ia bertanggung jawab dan bertugas mengimplementasikan budaya organisasi serta menjalankan kinerja masing-masing agar visi dan tujuan Universitas Pembangunan Pancabudi tercapai.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan Universitas dikarenakan tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin Universitas, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu Universitas. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati kebijakan Universitas dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam Universitas tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik Universitas.

Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai perusahaan yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya anggota yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Budaya dapat menjadi kuat dan lemah. Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari Universitasnya.

Terdapat beberapa argumen yang memperkuat temuan ini bahwa budaya organisasi

(organizational culture) memiliki kontribusi langsung terhadap keberhasilan kepemimpinan di lingkungan universitas. Alasannya pemimpin yang berhasil mengembangkan dan mempertahankan budaya organisasi yang suportif mampu meningkatkan kualitas pendekatan dan proses kepemimpinannya terutama dalam mempengaruhi/menciptakan iklim kerja kondusif bagi para anggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh implementasi budaya organisasi di dalam universitas pembangun pancabudi, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian berikut, diketahui bahwa gambaran implementasi budaya organisasi dalam universitas pembangunan pancabudi yang artinya, budaya organisasi itu adalah sikap dan juga tindakan. Hal ini terbukti bahwa budaya organisasi mempunyai keterampilan dan juga ketelitian, usaha untuk meningkatkan kemampuan, ketelitian dan juga menggali potensi diri.
2. Berdasarkan hasil penelitian berikut, diketahui bahwa gambaran implementasi budaya organisasi dalam universitas pembangunan pancabudi mempengaruhi pada hasil yang positif. Hal ini menujukan semakin kuatnya budaya organisasi di universitas pembangunan pancabudi.
3. Berdasarkan hasil penelitian berikut, diketahui bahwa gambaran implementasi budaya organisasi dalam universitas pembangunan pancabudi organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk komitmen individu terhadap organisasi. Budaya organisasi menciptakan kerangka nilai, norma, dan keyakinan bersama yang memengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi.
4. Secara keseluruhan, pemahaman dan penerapan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kunci dalam membangun komitmen yang mendalam dan berkelanjutan di antara anggota organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang memperkuat identitas bersama, nilai-nilai, dan norma-norma positif, organisasi dapat mengoptimalkan komitmen individu yang esensial untuk mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2015. "Budaya Organisasi Kuat dan Lemah", http://elmagustriyani.blogspot.com/2015/07/budaya-organisasi-kuat-dan-lemah_2.html, diakses pada 15 Juli 2022 pukul 19.00.
- Anonim. 2020. "Ciri-ciri Budaya Organisasi Kuat Ciri-ciri Budaya Organisasi Lemah", <https://text-id.123dok.com/document/wyeoppeq7-ciri-ciri-budaya-organisasi-kuat-ciri-ciri-budaya-organisasi-lemah.html>, diakses pada 15 Juli 2022 pukul 18.00.
- Anonim. 2015. "Membangun Budaya Organisasi Yang Kuat", <https://nextleader.id/membangun-budaya-organisasi-yang-kuat>, diakses pada 14 Juli 2022 pukul 15.00
- Munandar (2001). Budaya Organisasi. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Sikuyagora (2010). Manfaat Budaya Organisasi. Tersedia dalam: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html> Diakses tanggal 4Februari 2015.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001). Organization Culture. Dehan Supandi dan Alain D. Wiatmana 2009.