E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Hasrul Azwar Hasibuan
Universitas Pembangunan Panca Budi
hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRAK

The purpose of implementing the activities of the Universitas Pembangunan Pancabudi Medan so far has been to implement an organizational culture in accordance with the university's vision and mission that can be implemented by seven basic values. The current conditions are still uneven socialization and employee understanding of the organizational culture that is applied. The results of the implementation of community service applied to employees of the Pancabudi Development University Medan show that the 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. Organizational identity shows characteristics that distinguish it from other organizations that have different characteristics. Facilitating collective commitment, the organization is able to make its work proud to be a part of itself. Organizational members have a shared commitment to organizational norms that need to be followed and shared goals that need to be achieved.

Keywords: Quality of Work and Organizational Culture

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 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

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinterkasi 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

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 permasalahan mitra yang menjadi prioritas adalah sebagai berikut :

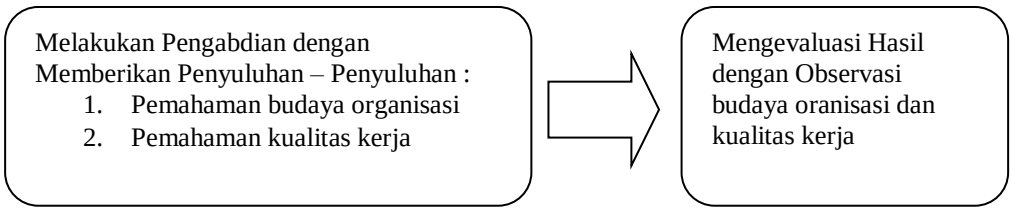
1. Memberikan informasi kepada pegawai tentang budaya organisasi Universitas dan bagaimana melakukan perencanaan serta kualitas kerja dengan baik, sehingga menumbuhkan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Mendidik pegawai untuk lebih aktif dan peka terhadap peningkatan skill yang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

METODE PENDEKATAN

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

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. Terakir adalah melakukan evaluasi hasil dengan mengobserasi kembali kualitas kerja pegawai.

Adapun rangkaian metode pendekatan yang ditawarkan digambarkan sebagai berikut:



E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

Prosedur Kerja

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 permasalaan dan menemukan solusi yang hendak ditawarkan, selanjutnya menyusun prioritas tahap-tahap pelaksanaan dan selanjutnya barulah melakukan pengabdian dengan memberikan penyuluhan-penyuluan. Terakir adalah melakukan evaluasi asil dengan mengobserasi 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.

Hasil Program

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, bukanya individu-individu.
f. Keagresifan
   Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-

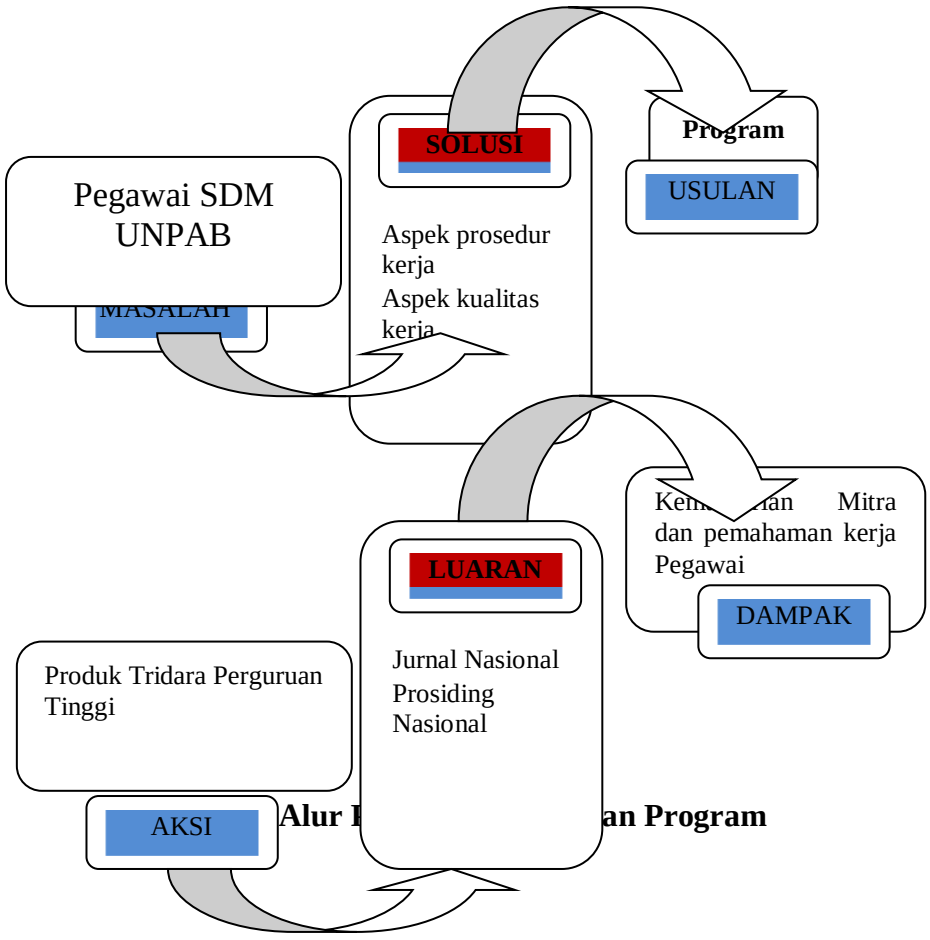
E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

santai

g. Kemantapan
Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Adapun rangkaian metode pendekatan yang ditawarkan digambarkan sebagai berikut:



Alur Pelaksanaan Program

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

Gambar 2. Pemaparan Materi

Gambar 3. Diskusi dan Tanya Jawab

PEMBAHASAN

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.

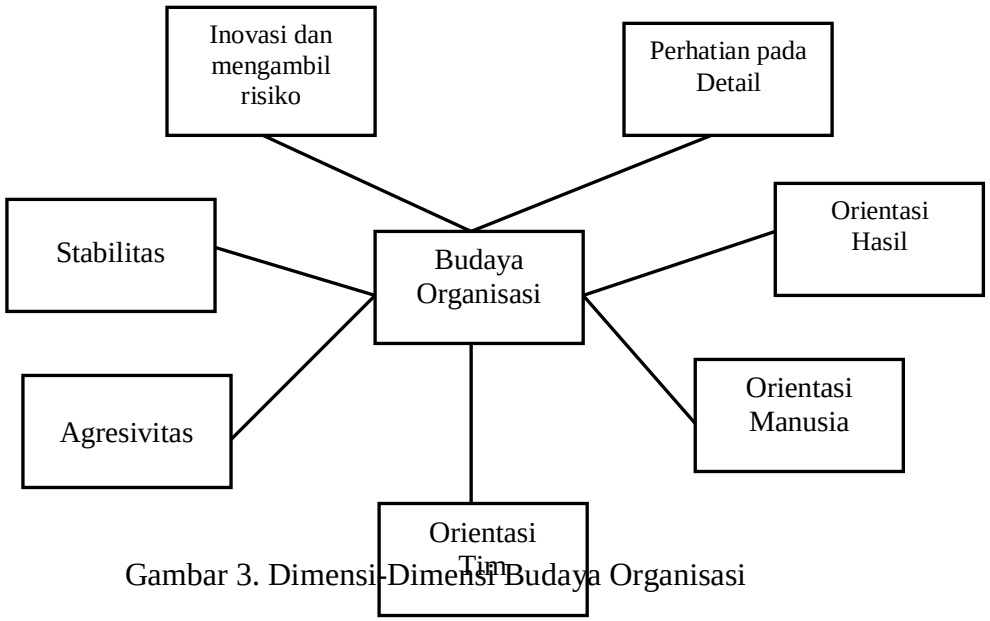
Budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

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

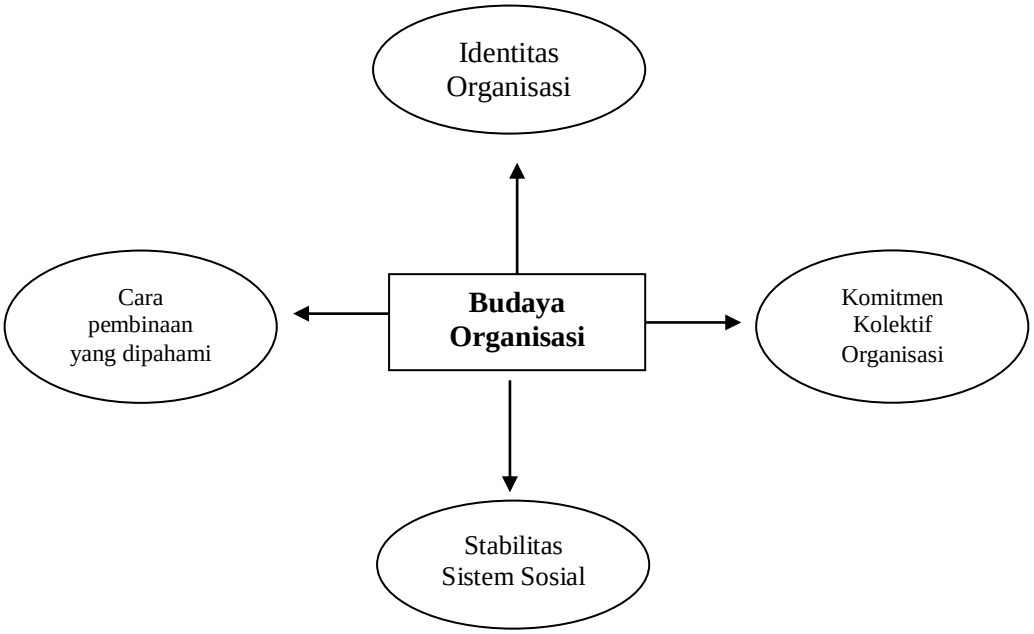
E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

keberadaannya.



Gambar 3. Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi



Gambar 4. Fungsi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualtas 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

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

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

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.

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 akrif 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.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 115- 122

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 menyeselasikan 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 Visione*r*, 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.