



## **MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVIAS UMKM**

Sri Sukpti<sup>1</sup> Muhamad Faozan Afandi<sup>2</sup>, Arief Rahman Akbar<sup>3</sup>

Universitas Pamulang

Email: dosen01553@unpam.ac.id, dosen00277@unpam.ac.id, dosen00568@unpam.ac.id

<b>Kata kunci:</b>	<b>Abstrak</b>
Budaya Organisasi, Produktivitas, Kerja.	Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya pemahaman dan penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas operasional Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), peserta dari UMKM Ciseeng diberikan edukasi mengenai konsep budaya organisasi dan bagaimana penerapannya dalam konteks usaha mereka. Metode yang digunakan meliputi diskusi, pembelajaran, dan pemecahan kasus. Hasil dari kegiatan PKM menunjukkan bahwa pemahaman budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok serta memperkuat identitas perusahaan. Peserta PKM merespons positif terhadap materi yang diberikan dan menunjukkan antusiasme dalam mengembangkan diri dan usaha mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola UMKM serta mendorong pengembangan budaya organisasi yang baik dalam upaya mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

### **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 di dalamnya. 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 ini adalah sebagai berikut: Mengedukasi 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.

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.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan pada tanggal 25-26 Februari 2023 dengan peserta dari masyarakat dan seluruh UMKM Ciseeng menunjukkan dampak yang signifikan dalam pemahaman dan penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Melalui kegiatan diskusi dan pembelajaran yang dilakukan oleh dosen-dosen manajemen Universitas Pamulang, peserta PKM menerima wawasan yang mendalam tentang pentingnya budaya organisasi yang kuat dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam diskusi tersebut, peserta diajak untuk memahami bahwa budaya organisasi bukan hanya sekedar norma-norma atau aturan yang ada dalam suatu organisasi, tetapi juga mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri khas kelompok dan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Peserta dipaparkan mengenai kejelasan nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya organisasi (*clarity of ordering*), penyebaran nilai-nilai dan keyakinan tersebut (*extent of ordering*), serta kokohnya nilai-nilai inti dan keyakinan (*core values being intensely held*). Dengan pemahaman ini, peserta dapat menyadari bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil dari kegiatan PKM ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesadaran peserta terhadap pentingnya membangun budaya organisasi yang baik. Masyarakat dan UMKM Ciseeng menyadari bahwa budaya organisasi yang baik dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi operasional, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Mereka juga menyadari bahwa budaya organisasi yang kuat perlu disosialisasikan dengan baik kepada karyawan agar setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam konteks UMKM, pemahaman dan penerapan budaya organisasi yang baik dapat membantu dalam mengelola usaha dengan lebih efektif, meningkatkan kolaborasi tim, dan memperkuat identitas dan reputasi perusahaan di mata pelanggan.

Selain itu, melalui kegiatan PKM ini juga terlihat adanya respon positif dan antusiasme dari masyarakat dan seluruh peserta UMKM Ciseeng. Mereka merasa terbantu dengan materi yang diberikan oleh dosen-dosen manajemen Universitas Pamulang dan merasa memiliki pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam pengelolaan usaha mereka. Keterlibatan mereka dalam diskusi dan pemecahan kasus yang diberikan juga menunjukkan keinginan mereka untuk meningkatkan kualitas usaha dan kinerja mereka.

Dengan demikian, kegiatan PKM ini memberikan manfaat nyata dalam mengedukasi dan membantu masyarakat dan UMKM Ciseeng dalam memahami dan menerapkan budaya organisasi yang baik. Diharapkan bahwa pemahaman dan penerapan budaya organisasi yang didapatkan dari kegiatan ini akan berlanjut dan terus memperkuat kinerja dan kesinambungan usaha di masa depan. Selain itu, kegiatan ini juga menjadi langkah awal dalam upaya membangun kesadaran dan kesempatan bagi masyarakat dan UMKM Ciseeng untuk terus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam jangka panjang, hasil dari kegiatan PKM ini diharapkan dapat memberikan dampak yang berkelanjutan bagi masyarakat dan UMKM Ciseeng. Peningkatan pemahaman tentang budaya organisasi yang kuat akan menjadi dasar yang kuat dalam menjalankan bisnis dengan efisien dan efektif. Dengan membangun budaya organisasi yang baik, diharapkan UMKM dapat meningkatkan daya saing, inovasi, dan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan. Selain itu, partisipasi aktif dan antusiasme masyarakat dalam kegiatan ini juga membuka peluang untuk kerjasama dan kolaborasi antara UMKM Ciseeng dengan pihak terkait, seperti perguruan tinggi, pemerintah, dan lembaga lainnya.

Dalam kesimpulannya, kegiatan PKM ini telah memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman dan penerapan budaya organisasi bagi masyarakat dan UMKM Ciseeng. Melalui pendekatan diskusi dan pembelajaran yang efektif, peserta PKM dapat memperoleh wawasan yang mendalam tentang pentingnya budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan bersama. Diharapkan, pemahaman dan kesadaran ini akan berlanjut dan diimplementasikan dalam praktik sehari-hari, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan dan kesinambungan usaha masyarakat dan UMKM Ciseeng di masa depan.

## **Kesimpulan**

Kesimpulan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan adalah bahwa pemahaman dan penerapan budaya organisasi yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas operasional UMKM. Melalui diskusi dan pembelajaran yang dilakukan, peserta PKM dapat memahami bahwa budaya organisasi yang kuat membawa dampak positif dalam mencapai tujuan bersama, meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta memperkuat identitas perusahaan.

Selain itu, kegiatan PKM ini juga memberikan manfaat nyata bagi masyarakat dan UMKM Ciseeng dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola usaha. Peserta merespons dengan antusias dan serius terlibat dalam diskusi serta pemecahan kasus yang

diberikan. Hal ini menunjukkan kesadaran mereka akan pentingnya pengembangan diri dan peningkatan kualitas usaha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PKM ini berhasil memberikan edukasi yang bermanfaat dan memberikan dorongan positif dalam pengembangan UMKM di Ciseeng.

Melalui kegiatan PKM ini diharapkan masyarakat dan UMKM Ciseeng dapat menerapkan dan mengembangkan budaya organisasi yang baik dalam usaha mereka. Dengan pemahaman yang baik tentang budaya organisasi, diharapkan UMKM dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta memberikan dampak positif pada perekonomian lokal. Selanjutnya, diharapkan adanya sinergi antara perguruan tinggi, dosen, dan masyarakat dalam melaksanakan kegiatan PKM yang bermanfaat dan berkelanjutan guna mendukung pengembangan UMKM di Indonesia.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 7 No. 1.
- Sari, R., Suryani, N. L., Setiawan, R., Susanto, N., & Darmadi. (2020). *MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA UKM KELURAHAN PAGEDANGAN KABUPATEN TANGGERANG-BANTEN*. 1(3), 93–97.
- Solihin, D., Susanto, N., Setiawan, R., Ahyani, & Darmadi. (2020). Penerapan Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Kelurahan Paninggilan Utara Ciledug. *Abdi Laksana Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1 No. 3(September), 351–355.