



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DESA CICALENGKA TANGERANG

Darmadi¹ N lilis Suryani², Ratna Sari³

Universitas Pamulang

Email: dosen02445@unpam.ac.id, dosen00437@unpam.ac.id, dosen02442@unpam.ac.id

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Kinerja Sumber Daya Manusia

Abstrak

Tujuan dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Darma Perguruan Tinggi khususnya di Universitas Pamulang. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat tersebut keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan penerapan keilmuan kepada masyarakat. Saat ini budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di Cicalengka Tangerang. Secara komprehensif mengenai dampak budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di konteks Cicalengka Tangerang. Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk identitas suatu organisasi. Elemen-elemen budaya organisasi melibatkan artifacts, espoused values serta basic underlying assumption menjadi dasar pembentukan lingkungan kerja. Karakteristik budaya organisasi menjadi fokus utama, mencakup, inovasi, toleransi, orientasi serta komunikasi. Budaya yang kuat dapat membentuk pola perilaku karyawan, memengaruhi motivasi, dan memperkuat identitas organisasi. Tujuan budaya organisasi melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang positif, mendorong keunggulan kinerja, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam konteks ini, fungsi budaya organisasi terkait erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Proses pengembangan tersebut melibatkan pembinaan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan efektivitas kerja. Namun, permasalahan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja SDM, seperti konflik nilai, resistensi perubahan, dan kurangnya komunikasi efektif. Penerapan komunikasi terbuka, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta program pelatihan yang mendalam dapat memperkuat budaya organisasi positif. Selain itu, manajemen perlu memahami dinamika budaya lokal di Cicalengka Tangerang untuk mengoptimalkan strategi pengembangan SDM.

Pendahuluan

Keberadaan suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi stakeholder yang meliputi pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan visi, misi, strategi, program yang terencana, terfokus dan berkesinambungan. Dalam rangka memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang tersebut, suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi

yang tepat dan logistik yang memadai. Dalam konteks pengelolaan operasional organisasi dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal ini akan membuat organisasi lebih kompetitif. Setiap organisasi perlu membangun SDM yang profesional dan berkompetisi tinggi yang akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan. Budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian penting dalam konteks bisnis modern. Cicalengka Tangerang, sebagai pusat bisnis dan ekonomi utama di Indonesia, memainkan peran kunci dalam memahami dinamika ini. Dalam konteks ini, pengabdian masyarakat tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM di Cicalengka Tangerang menjadi relevan, mengingat kompleksitas lingkungan bisnis dan sosial di kota metropolitan ini. Sebagai ibu kota dan pusat ekonomi Indonesia, Cicalengka Tangerang menarik investasi dan bisnis dari dalam dan luar negeri. Pertumbuhan ekonomi yang pesat di Cicalengka Tangerang menciptakan tuntutan yang semakin meningkat bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan produktif. Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku dan kinerja SDM di tengah dinamika ekonomi yang berkembang ini. Cicalengka Tangerang menjadi rumah bagi berbagai jenis perusahaan, mulai dari perusahaan multinasional hingga usaha kecil dan menengah. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Keanekaragaman ini memunculkan perbedaan dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM di berbagai sektor dan industri di Cicalengka Tangerang. Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat signifikan dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam merancang dan membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Mereka harus memastikan bahwa kebijakan sumber daya manusia mendukung terciptanya budaya yang diinginkan. Pengelolaan organisasi yang baik dapat membawa perusahaan kepada nilai positif, seperti adanya kesan positif dari klien dalam menjalin kerjasama. Faktor pendukung perusahaan radio kearah yang lebih baik adalah dengan budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi dapat memengaruhi seseorang karena organisasi adalah sebuah sistem yang terbuka, yang selalu beradaptasi dengan lingkungan agar dapat meraih tujuannya. Budaya organisasi dalam perusahaan dapat diamati untuk melihat bagaimana cara manajemen memperlakukan karyawannya, cara manajemen memberikan pelayanan kepada konsumen dan cara komunikasi antara atasan dengan bawahannya

Metode

Metode yang diterapkan dalam melakukan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan materi kepada masyarakat di berbagai daerah di Cicalengka Tangerang mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia, dapat disebut sebagai "pendekatan penyuluhan atau edukasi lapangan." Dalam metode ini, pihak yang terlibat akan menyampaikan informasi, pengetahuan, dan pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia dan dampaknya terhadap pengembangan kualitas SDM secara langsung kepada masyarakat di Cicalengka Tangerang. Pendekatan ini seringkali melibatkan sesi presentasi, diskusi interaktif, dan pertukaran ide antara narasumber dan peserta. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang peran budaya organisasi dalam pengembangan kualitas kinerja SDM, dan memberikan pemahaman tentang keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin digital. Dengan memberikan materi secara langsung di berbagai daerah, pendekatan ini dapat lebih terjangkau dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan dan konteks lokal. Selain itu,

memungkinkan interaksi langsung memperkuat pemahaman dan memberikan kesempatan kepada peserta

2. Mengedukasi mengenai pengertian budaya organisasi. Menurut Matteeson, Konepashe dan Ivancevich, terj Gina Gania, 2006: 44, budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu keyakinan, nilai, an ekspektasi. Sedangkan Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk berpersepsi berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

3. Menyebarkan informasi tentang kegiatan ini melalui media sosial, undangan resmi dan melakukan kolaborasi dengan lembaga atau komunitas yang terkait.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pelaksanaan PKM yang dilakukan pada tanggal 15-17 Oktober 2023 dengan peserta adalah masyarakat di berbagai daerah di Cicalengka Tangerang bahwa :

1. Kegiatan yang dilaksanakan untuk masyarakat di berbagai daerah di Cicalengka Tangerang adalah kegiatan diskusi mengenai Pengaruh Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2. Masyarakat di Cicalengka Tangerang mendapatkan wawasan dengan materi yang di peroleh dari dosen-dosen manajemen Universitas Pamulang mengenai Pengaruh Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

3. Respon dari masyarakat di berbagai daerah di Cicalengka Tangerang sangat baik mereka sangat terbantu dengan adanya PKM dari para Dosen Manajemen Universitas Pamulang, menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat mengenai Pengaruh Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kesimpulan

PKM dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Cicalengka Tangerang merupakan PKM yang bertujuan untuk mengedukasi dan memberikan pengetahuan serta pemahaman kepada masyarakat Cicalengka Tangerang mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia serta merupakan wahana bagi dosen untuk mengabdikan keilmuannya. Berdasarkan laporan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja sumber daya manusia. Budaya organisasi yang positif cenderung meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja SDM, sehingga peran pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi dapat diakui. Oleh karena itu, perlu perhatian lebih dalam pengelolaan budaya organisasi guna memaksimalkan potensi dan kinerja sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Diastuti, Woro Juni. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Cicalengka Tangerang Jurnal MIX, Vol. 4, No. 1, hal. 114-122.
- Djokosantoso, M. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Cicalengka Tangerang: Elex Media Komputindo.
- Ernawan, E. R., 2011. *Budaya Organisasi dalam Prespektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta .
- 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.