

# Pengenalan *Organizational Culture* di Desa Kandangan Dalam Mengambil Keputusan

Muhammad Robby Habib Fahrin <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

<sup>1</sup> robbysukoharjo@gmail.com

## Abstrak

Pelaksanaan pengabdian bertujuan untuk mengenalkan cara membangun dan mengelola budaya organisasi di Desa Kandangan khususnya kepada takmir masjid As-Sholeh dalam mengambil keputusan dan kesadaran akan budaya organisasi yang dianggap tidak berpengaruh untuk kinerja organisasi. Metode yang digunakan adalah metode sosialisasi melalui diskusi bersama karena harus mengetahui kondisi yang dialami organisasi tersebut. Hasil menunjukkan peningkatan kesadaran akan budaya organisasi dan mampu mengelola budaya organisasi dengan menerapkan taktik individu dan taktik informal dalam membangun budaya organisasi. Selama ini organisasi takmir sudah menjalankan budaya organisasi tetapi tanpa mereka sadari yaitu dengan mengadakan rapat bersama dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan budaya organisasi dan masalah ini dapat diatasi dengan mengenalkan tentang budaya organisasi.

**Kata Kunci:** *Takmir Masjid As-Sholeh, Pengabdian, Budaya Organisasi*

**Sitasi:** Fahrin, M. R. H. (2024). Pengenalan Organizational Culture di Desa Kandangan Dalam Mengambil Keputusan. *Jurnal Pengabdian Inovatif Masyarakat*, 1(1), 31-33.

## Artikel Info

*Received:* 09 Januari 2024

*Accepted:* 12 Januari 2024

---

## Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan suatu nilai dan norma bersama yang mengatur interaksi anggota organisasi satu dengan yang lain dan dengan orang lain di luar organisasi. Yaitu nilai terminal dan nilai-nilai instrumental. Budaya organisasi bisa dipelajari secara langsung maupun secara tidak langsung. Budaya organisasi bisa digunakan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dalam kinerjanya (Jones, 2013).

Budaya organisasi masih dianggap sebelah mata untuk beberapa orang karena tidak berpengaruh secara langsung kepada kinerja mereka, bahkan ada yang belum mengenal budaya organisasi. Ada beberapa organisasi yang sudah menerapkan budaya organisasi bahkan tanpa mereka sadari. Hal ini terjadi karena kurangnya edukasi pemahaman tentang budaya organisasi, khususnya di Desa Kandangan.

Dengan kurangnya pemahaman tentang budaya organisasi membuat organisasi sulit untuk membangun budaya yang efektif. Dalam membangun budaya organisasi dapat menggunakan teknik-teknik yang ada salah satunya. Model sosialisasi yang dikembangkan oleh Van Maanen dan Schein memberikan panduan tentang cara organisasi dapat merancang pengalaman sosialisasi agar pendatang baru dapat memahami nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Dalam model ini, terdapat 12 taktik sosialisasi yang memengaruhi orientasi peran pendatang baru. Penggunaan berbagai taktik tersebut dapat menghasilkan dua orientasi peran yang berbeda, yaitu dilembagakan dan di individualisasikan (Jones, 2013).

Organisasi juga dapat membangun budaya organisasi secara tidak langsung dengan menggunakan cerita dan bahasa organisasi fiksi maupun nyata untuk membangun motivasi anggota atau menggunakan upacara seperti pengumuman bersama prestasi organisasi, pesta kantor, dan kegiatan memasak perusahaan, bertujuan untuk membangun dan memperkuat ikatan antaranggota organisasi. Upacara peningkatan, seperti acara penghargaan, rilis surat kabar, dan promosi karyawan, dirancang untuk secara terbuka mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan menerapkan filosofi dan teknik TQM, seorang pebisnis dapat menjalankan perbaikan terus menerus di semua operasi dengan mencari dan menemukan alasan bagi kinerja mutu yang buruk dan pelayanan pelanggan dan mengimplementasikan metode untuk mengurangi atau menghilangkan penyebab mutu yang buruk tersebut (Rivai dan Sagala, 2009).

Untuk membangun budaya organisasi kita harus tau dari mana budaya organisasi berasal. Pendiri suatu organisasi sangat pengaruh besar terhadap budaya awal organisasi karena nilai-nilai dan keyakinan pribadinya. Para pendiri menentukan latar belakang lambatnya berkembangnya suatu budaya karena mereka tidak hanya mendirikan organisasi baru saja nilai-nilai tetapi mempekerjakan anggota pertamanya. Agaknya, orang-orang yang dipilih oleh pendirinya punya nilai-nilai dan kepentingan yang serupa dengan kepentingan pendiri. Seiring berjalannya waktu, para anggota menyetujui kepentingan pendiri visi dan melanggengkan nilai-nilai pendiri dalam organisasi. Implikasi penting dari pandangan "orang-orang yang menjadikan tempat" dalam budaya organisasi adalah bahwa budaya sebuah organisasi dapat diperkuat dan diubah seiring berjalannya waktu oleh orang-orang yang mengendalikannya dan memimpinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan

agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Adapun gaya kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam membentuk situasi kerja bagi bawahannya (Pujiyanto et al., 2022).

Asal nilai-nilai dalam budaya suatu organisasi juga terkait dengan metode pendistribusian hak properti oleh organisasi kepada anggotanya, yang memberikan hak untuk menerima dan menggunakan sumber daya organisasi. Hak milik ini menentukan hak dan tanggung jawab individu di dalamnya, serta memengaruhi kelompok pemangku kepentingan, yang pada gilirannya, memicu perkembangan norma, nilai, dan sikap yang beragam terhadap organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri yaitu motivasi intrinsik maupun dari luar diri seseorang yaitu motivasi ekstrinsik. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan.

Pengabdian ini bertujuan mengenalkan budaya organisasi kepada masyarakat Desa Kandangan khususnya pada organisasi takmir masjid untuk membangun kesadaran pentingnya budaya organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dalam operasional masjid di waktu mendatang. Kurangnya pemahaman tentang membangun budaya organisasi dapat menyebabkan matinya inovasi dan menimbulkan masalah lainnya.

## Metode

Pengabdian dilaksanakan pada tanggal 8 Januari 2024 di Desa Kandangan, Dengan harapan kegiatan pengabdian ini dapat membangun kesadaran akan budaya organisasi dan cara mengelola budaya organisasi di Desa Kandangan. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam kegiatan masyarakat sekitar.

Metode pelaksanaan yang digunakan dalam pengabdian kepada masyarakat yaitu pemberian sosialisasi mengenai budaya organisasi kepada takmir masjid As-Sholeh Desa Kandangan melalui diskusi bersama membahas apa itu budaya organisasi dan bagaimana membangun budaya organisasi. Dan juga berdiskusi metode apa yang efektif untuk membangun budaya organisasi di Desa Kandangan. Penelitian tindakan merupakan bentuk penyelidikan yang bersifat memberikan informasi yang turut serta berpartisipasi di dalamnya, bekerja sama memanfaatkan informasi yang ada.

## Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengenalan dilaksanakan kepada anggota takmir masjid As-Sholeh dengan menjelaskan tentang budaya organisasi untuk bagaimana membangun dan mengelola budaya organisasi. Dengan adanya pengenalan ini diharapkan organisasi takmir masjid As-Sholeh dapat dibangun dengan efektif dan efisien. Hal ini juga dapat memberikan gambaran bagaimana budaya organisasi masjid As-Sholeh bangun. Dalam proses pelaksanaan menjelaskan kepada anggota tentang berpengaruhnya karakter pemimpin dalam membangun budaya organisasi. Menurut Suranta (2002) dikarenakan pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi (Faturahman 2018). Anggota takmir menunjukkan peningkatan kesadaran akan budaya organisasi dan mampu mengelola budaya organisasi dengan akan menerapkan, taktik individu setiap pendatang baru mengalami pembelajaran yang unik, memungkinkan mereka untuk memahami dan merespons situasi dengan cara yang sesuai secara individual (Jones, 2013). Hal ini diperlukan untuk menemukan cara yang paling efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang semakin kompleks. Yang kedua, takmir akan menerapkan, taktik informal memungkinkan pendatang baru belajar secara langsung melalui pengalaman di pekerjaan dan menjadi bagian dari tim dalam organisasi (Jones, 2013) dikarenakan organisasi takmir adalah organisasi masyarakat yang berfokus kepada kepentingan bersama dan tumbuh bersama.

Dalam hal kegiatan masyarakat pihak takmir selalu menyediakan konsumsi berupa makan ataupun minuman untuk meningkatkan motivasi anggota lainnya. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari setiap karyawan yang merupakan faktor penting dalam menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan untuk kemajuan perusahaan (Farhah et al., 2020).

Untuk mencapai perubahan budaya, organisasi mungkin perlu mengambil langkah-langkah seperti merancang ulang struktur organisasi dan merevisi sistem hak milik yang digunakan sebagai insentif dan penghargaan bagi karyawan (Jones, 2013). Untuk menjaga akan relevan gaya kepemimpinan takmir masjid As-Sholeh selalu melakukan regenerasi anggota baru seperti pemilihan ketua dan koordinator melalui diskusi bersama dengan para penasehat dalam pemilihan ketua dan koordinator organisasi selalu mementingkan kemampuan individu.



Gambar 1. Anggota Takmir Masjid

## Kesimpulan

Dalam organisasi takmir masjid As-Sholeh sudah ada budaya organisasi sejak dulu tetapi budaya organisasi ini telah berjalan tanpa mereka sadari. Para anggota dalam menyelesaikan selalu mengadakan diskusi bersama terlebih dahulu untuk menentukan tindakan apa yang harus yang akan dilakukan. Banyak anggota yang tidak sadar akan budaya organisasi mereka sendiri bahkan pimpinan pun tidak menyadarinya. Dengan pengabdian ini organisasi takmir masjid As-Sholeh mulai sadar akan budaya organisasi mereka. Hal ditunjukkan dengan kemauan takmir untuk selalu membuka diskusi bersama untuk menyelesaikan masalah. Pengabdian menyarankan agar takmir membangun budaya inovasi dalam organisasi seperti melakukan kolaborasi dengan pihak luar dalam menjalankan operasional yang lebih efisien. Dalam pemanfaatan masjid yang lebih luas masjid bisa digunakan bukan hanya sebagai tempat ibadah saja tetapi bisa juga digunakan untuk tempat edukasi dan kegiatan masyarakat seperti acara rutin pengajian dan doa bersama secara rutin.

## Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terima kasih untuk dosen pembimbing mata kuliah perilaku organisasi UNUSIDA yang telah membimbing dalam pembuatan jurnal ini. Tidak lupa terima kasih kepada jajaran takmir masjid As-Sholeh yang telah mengizinkan pelaksanaan sosialisasi tentang budaya organisasi dalam hal sebagai tugas ujian akhir semester 3. Tanpa bantuan dosen dan takmir pengabdian ini tidak akan bisa dilaksanakan.

## Referensi

- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>
- Jones, G. R. (2013). *Organization Theory, Design, and Change*. London: Pearson Education, Inc.
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11. Retrieved from <https://jurnal.lptnu-sidoarjo.or.id/index.php/jkis/article/view/1>.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusro, F., Pujianto, W., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(2), 169-181. <https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i2.6434>