
PROGRAM BIMBINGAN UNTUK MENINGKATKAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS EKA SAKTI PADANG

SUSY YULIASTANTI
Universitas Ekasakti Padang
susysylqu@gmail.com

Abstract

*The spirit of work is a condition that must be built within the organization or college, high morale leads to fellow employees understand each other and mutual understanding, but the fact that there are observations conducted that there are some lecturers who have low morale, this marked by lecturers to college only go teaching after it home, and sometimes lecturers also rarely enter the classroom, one of the influencing factors is the weakness of existing organizational culture. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture on the spirit of lecturer work at Unes Padang. This type of research is simple correlation, data collection techniques using questionnaires, data analysis techniques using *r* test using SPSS Version 20.*

Keywords: *Organizational Culture; Work Sprituality*

PENDAHULUAN

Dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa. Akan tetapi, sebelum menghasilkan generasi muda yang berkualitas maka dosen dituntut untuk berkualitas terlebih dahulu. Dosen yang berkualitas memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing (kompeten), memiliki motivasi, inovatif, disiplin kerja yang tinggi dan di dukung oleh manajemen yang handal, lingkungan fisik serta budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Budaya Unikom yang berupaya di tanamkan adalah budaya PIQIE yaitu *professionalism, integrity, quality, information technology* dan *excellence*. Seluruh dosen di arahkan pada budaya tersebut walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kekurangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang di lakukan, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan visi dalam mengembakan organisasi, masih ada dosen yang menggunakan pola-pola pembelajaran konvensional dan belum me-manfaatkan media pembelajaran secara optimal, serta belum menerapkan model-model pembelajaran yang dapat mengaktifkan mahasiswa sehingga

penilaian tidak jelas, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dosen belum optimal dalam mengajar dan membimbing skripsi, mengajar tidak sesuai dengan jumlah SKS bahkan mengajar tidak sesuai dengan silabus.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan satu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh para karyawan. Adapun faktor kepemimpinan dan kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan faktor-faktor tersebut diatas dalam hal peningkatan semangat kerja. Melalui kepemimpinan sebagai pendekatan dan jalan untuk menciptakan proses komunikasi yang lebih efektif hingga masalah yang ada dalam yang memiliki keterampilan dan kemampuan akan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu juga masih terdapat kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan dosen, dalam mengerjakan tugas dosen masih menunggu perintah daripada berinisiatif dan dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Hal ini disebabkan dosen mengajar di tempat lain, atau melakukan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise, masih ada dosen yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hanya sebagian dosen yang melakukan penelitian, bagi dosen yang aktif dan produktif maka dalam satu tahun bisa melakukan beberapa penelitian tapi bagi yang tidak aktif, dalam satu tahun tidak melakukan penelitian sama sekali. Begitupun juga dengan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan pengabdian masyarakat masih berkisar mengawasmemberikanpelatihankemahasiswaan, mengawas SNMPTN, dan sejenisnya.

Kinerja dosen secara langsung dipengaruhi oleh motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok ini dipengaruhi oleh budaya organisasi sedangkan budaya

organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh lingkungan sosial, organisasi formal dan organisasi informal. Semua hal itu membentuk sebuah system yang saling berkaitan satu sama lainnya. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dapat lemah atau kuat, tergantung pada variabel-variabel seperti keterpaduan, konsensus nilai, dan komitmen individual terhadap tujuan bersama. Budaya yang kuat tidak selalu baik. Keberadaan nilai budaya yang sentral lebih penting dari pada kekuatannya. Budaya yang kuat dan bertahan akan kurang mendukung terjadinya perubahan dalam organisasi. Oleh karena itu seperti pendapat tersebut di atas, selain kuat budaya organisasi harus sesuai dengan strategi yang dipilih dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan eksternal. (Kotter dan Heskett, 1992:16-28). Randall (dalam Ndraha, 2003) menyatakan bahwa terdapat peran budaya dalam dinamika terbentuknya komitmen dosen dalam organisasi. Dalam budaya yang berbeda, penyebab terbentuknya komitmen dosen dapat bervariasi. Secara umum dosen akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi berdasarkan pertimbangan akan karakteristik pekerjaan yang dijalankannya dan sistem kompensasi yang diterima. Hubungan budaya organisasi dengan semangatkerja organisasi dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakan baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka akan baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso,2003:42).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Peneliti menggunakan *explanatory research*, karena penelitian ini mempunyai tujuan menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi, dengan variabel dependen yaitu kinerja dosen. Berdasarkan metode tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji suatu konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk

menunjukkan hubungan di antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen tetap di Universitas Ekasakti Padang yang berjumlah sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan teknik analisis data menggunakan program SPSS Versi 20.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat dilihat deskripsi masing-masing variabel yaitu variabel budaya organisasi dan kinerja. Masing-masing variabel dapat dijabarkan sesuai dengan hasil yang diperoleh, Hasil yang diperoleh dari tujuh sub variabel, skor tertinggi terdapat pada sub variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu pada indikator identitas organisasi ini sebesar 80,6%, dimana angka ini menunjukkan bahwa identitas organisasi Unes Padang sudah sangat kuat. Hal ini terlihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh dosen di Unes Padang selalu menyesuaikan dengan kemajuan ICT. Aktivitas yang dilakukan dosen Unes Padang dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selalu berbasis IT. Hal ini terlihat dari perkuliahan online, dosen online, perwalian online, dan sebagainya. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan dosen Unes Padang tidak terlepas dari ICT, hal ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat akan teknologi informasi yang terus berkembang.

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Variabel independen (X) yaitu budaya organisasi, dependen (Y) yaitu kinerja dosen. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan analisis korelasi *pearson produc moment* yang datanya berdasarkan angket yang disebarkan 62 orang responden. Sebelumnya, terlebih dahulu dilakukan statistik uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara Budaya organisasi terhadap Semangat Kerja dosen Unes Padang. Uji linearitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam satu garis lurus. Untuk menguji linearitas digunakan tabel Anova (*Analisis of Varians*) dengan ketentuan sebagai berikut: (1)

Jika nilai probabilitas atau signifikansi > 0.5 , maka hubungan data dari kedua variabel yang dipasangkan tidak linier. (2) Jika nilai probabilitas atau signifikansi < 0.5 , maka hubungan data dari kedua variabel yang dipasangkan linier. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja dosen UNNES terbukti linier (X mempengaruhi Y), dimana nilai signifikansi dari tabel Anova untuk Budaya organisasi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.5. dan nilai signifikansi dari tabel Anova untuk Kinerja dosen sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.5.

Menurut hasil perhitungan korelasi *Pearson Produc Moment* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Budaya organisasi dengan Semangat Kerja dosen Unes Padang sebesar 0.789, Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan variabel Budaya organisasi dengan Semangat Kerja dosen Unes Padang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara Budaya organisasi dengan Semangat Kerja dosen Unes Padang maka, dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut: $H_0 : \rho < 0$ Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap Semangat Kerja dosen Unes Padang $H_1 : \rho \geq 0$ Ada pengaruh budaya organisasi dengan Semangat Kerja dosen Unes Padang.

Guru haruslah mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam pengabdianannya untuk mendidik anak bangsa. Semangat tersebut dapat dilihat dari cara dosen tersebut dalam mempersiapkan segala sesuatu untuk menunjang keberhasilan tujuan yang akan dicapai. Seorang guru mempunyai kesiapan dalam pembelajaran, meliputi penguasaan bahan ajar, kemampuan untuk menghubungkan materi prasyarat kepada materi pokok yang akan disampaikan, Strategi penyampaian materi pembelajaran, tehnik penyampaian, kemampuan untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran agar sistematis dan dapat menggambarkan penyampaian materi pokok yang diinginkan silabus, serta kemampuan dalam pembuatan bahan evaluasi yang dapat mewakili setiap indikator dalam materi pokok. Pimpinan sekolah haruslah mampu dan siap meninjau

ulang kebijakan yang selama ini diterapkan untuk lebih memperbaiki suasana sekolah agar tetap kondusif, terutama budaya yang ada di sekolah. Dari uraian di atas dosen sebagai tenaga pendidik yang profesional merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan mencapai tujuan pendidikan, hal ini disebabkan dosen langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan pembelajaran, bimbingan, pendidikan, dan pengalaman yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Semangat kerja individu dapat mempengaruhi semangat kerja tim secara keseluruhan dan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perorangan atau tujuan organisasi. Tidak hanya itu saja semangat kerja juga mempunyai hubungan dengan keadilan organisasi dalam system insentif. Keadilan dalam sistem upah merupakan keadilan dalam system insentif yang dikaitkan dengan kinerja, dimana semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula imbalan yang mereka terima, menurut kopelman (Rachmawati, 2002) menyatakan system insentif yang dikaitkan dengan kinerja memungkinkan organisasi mendorong motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari Rini Febriani bulan Mei 2006 pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandara Ahmad Yani Semarang. Hasil penelitian Rini menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara keadilan organisasi dalam merit pay dengan semangat kerja pada karyawan kantor bandara Ahmad Yani Semarang (koefisien korelasi $r_{xy} = 0,605$ dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,05$) dan memiliki efektivitas regresi penelitian 36,6 % yang artinya semangat kerja karyawan sebesar 36,6 % ditentukan oleh keadilan organisasi dalam merit pay.

Menurut Wainer (1972:124) orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai dengan kegiatan-kegiatan: (1) *initiate achievement activity*, (2) *have more persistence in case of failure*, (3) *work with greater intensity*, (4) *choose more task of intermediate difficulty than individual of low achievement motivation*. Hal tersebut menggambarkan bahwa orang yang

mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, seandainya ia mengalami suatu kegagalan maka ia tidak cepat frustrasi, melainkan ia akan terus berusaha lebih giat lagi untuk memperoleh kesuksesan. Dan orang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menurun semangatnya kalau ia mengalami kegagalan.

Menurut Ivancevich, dkk (2005:41), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan keyakinan, nilai, dan harapan. Edgar Schein (2005:41) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar, yang telah tercipta, telah ditemukan, atau dikembangkan melalui hasil pembelajaran suatu kelompok dengan berbagai masalah pada adaptasi eksternal dan integrasi internal, dimana mereka bekerja dengan baik berdasarkan aturan yang berlaku. Newstrom (2007:87) berpendapat, bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, keyakinan, nilai dan norma yang secara bersama-sama telah digunakan oleh para anggota dalam sebuah organisasi. Greenberg (2001:313), memandang bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kerangka pemikiran terhadap sikap, nilai, norma berperilaku, dan memberikan harapan kepada anggota organisasi. Sedangkan Kropp (2005) budaya organisasi mengacu pada maksud bersama tentang kepercayaan dan pemahaman berpegang kepada organisasi atau kelompok tertentu tentang permasalahan, praktek, dan tujuan. Budaya umumnya mencakup enam istilah (1) perilaku organisasi, (2) ideologi dan filosofi organisasi, (3) norma-norma kelompok/organisasi, (4) nilai-nilai yang diperlihatkan organisasi, (5) kebijakan, prosedur, dan, (6) aturansosial.

Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan memotivasi mereka untuk tingkat yang lebih tinggi, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh

yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. 4 Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Demikian halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat, dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan. 3. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyan akan merasa betah (senang) bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan bekerja ditempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (Labour Turn Over).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa variable X yaitu budaya organisasi dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan oleh tanggapan responden terhadap masing-masing indikator setiap sub variable berada pada kategori baik. Untuk variable Y yaitu kinerja dosen dapat dikatakan baik hal tersebut terlihat dari % skor jawaban responden yang baik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap SemangatKerjadosen yaitu

sebesar 62,25% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi.

Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti. Sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diperusahaan, untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2003). *Menejemen Pengajaran*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Davis, Keith dan Newstrom, John W.(1999). *Human behavior at Work Organization Behavior*. New York: Mc.Graw – Hill. Daft,
- Kreitner, Robert & Angelo Kiniciki. (2009). *Organizational Behavior (Ninth Edition)*. New York: Mcgraw-Hill/Irwin Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Santoso, Gempur. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Richard L.(2005). *The Leadership Experience*. USA: South Western,The Thomson.
- Riduwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat, Jakarta, Indonesia.

Schein, E.G. (2009), *The Corporate Culture Survival Guide*, John Wiley & Sons, San Fransisco: CA

Undang-Undang No 12 tahun (2012) tentang pendidikan tinggi

Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada