

## MEMPERKUAT BUDAYA ORGANISASI MELALUI PENINGKATAN VALUE PADA YAYASAN SAHABAT YATIM

Wenny Desty Febrian<sup>1\*</sup> dan Agung Solihin<sup>2</sup>  
Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia

Corresponding author: [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)



Diterima : 15/08/2022  
Direvisi : 21/01/2023  
Dipublikasi : 21/08/2024

**Abstrak:** Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan ilmu dan wawasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui Budaya Organisasi yang menghasilkan *value* atau nilai terhadap keunggulan sumber daya manusia tersebut sehingga mampu bersaing. Tujuan dengan adanya Budaya Organisasi untuk memberikan penyuluhan mengenai ruang lingkup melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di Sahabat Yatim Tangerang selatan agar memiliki karakter dan daya tarik perilaku organisasi guna mengembangkan budaya berprestasi mengubah pola pikir dan memelihara kepercayaan dalam organisasi. Setiap organisasi, termasuk pada Yayasan Sahabat Yatim ini mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan suatu aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa budaya dari setiap negara itu berbeda. Di suatu negara tertentu juga terdapat kelompok-kelompok tertentu yang memiliki budaya berbeda, itulah yang disebut sebagai sub-budaya (*sub-culture*).

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Nilai, Pengabdian Masyarakat

**Abstract:** *This Community Service aims to provide knowledge and insight about the development of human resources through an Organizational Culture that produces value for the superiority of these human resources so that they are able to compete. The purpose of the Organizational Culture is to provide counseling about the scope through strengthening the values of organizational culture at the Tahfidz Maskanul Huffadz Foundation in South Tangerang so that it has the character and attractiveness of organizational behavior in order to develop a culture of achievement, change mindsets and maintain trust in the organization. Each organization, including the Sahabat Yatim Foundation, has a different way of carrying out an activity and solving the problems it faces to achieve certain goals, so it can be said that the culture of each country is different. In a certain country there are also certain groups that have different cultures, that is what is called a sub-culture (sub-culture).*

**Keywords:** Organizational Culture, Value, Community Service

### PENDAHULUAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat merupakan kegiatan wajib yang harus dilaksanakan oleh dosen Perguruan Tinggi dua kali dalam setahun disamping melakukan pengajaran dan penelitian. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah sebagai bentuk kontribusi dosen dalam mengurangi masalah yang ada dalam masyarakat, dengan bantuan ilmu pengetahuan serta kreatifitas yang dimiliki oleh dosen sebagai tenaga pengajar. Bentuk partisipasi bisa dalam bentuk pemberian pengetahuan, keterampilan ataupun motivasi guna perubahan mindset atau pola pikir masyarakat. Kegiatan ini lebih diutamakan untuk membantu masyarakat terdekat dengan lokasi tenaga pengajar, karena memang biasanya lebih mudah mendeteksi masalah yang ada jauh dari kita dibanding masalah terdekat dengan kita.

Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan ilmu dan wawasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui Budaya Organisasi yang menghasilkan *value* atau nilai terhadap keunggulan sumber daya manusia tersebut sehingga mampu bersaing.

Tujuan dengan adanya Budaya Organisasi untuk memberikan penyuluhan mengenai ruang lingkup melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di Yayasan tahfidz maskanul huffadz Tangerang selatan agar memiliki karakter dan daya tarik perilaku organisasi guna mengembangkan budaya berprestasi mengubah pola pikir dan memelihara kepercayaan dalam organisasi. Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu, maka akan mendorong para karyawan untuk menciptakan budaya yang menekankan *interpersonal relationship* (Nelfianti et al., 2018)

Pentingnya mengelola sumber daya manusia Yayasan tahfidz maskanul huffadz Tangerang selatan) melalui nilai-nilai yang terkandung dalam pengembangan budaya organisasi yang memiliki *value* terhadap karyawan merupakan suatu tombak organisasi (Gandung, 2019). Peserta PKM ini merupakan Yayasan tahfidz maskanul huffadz Tangerang selatan dari level jabatan staf sampai koordinator yang jika dilihat dari kompetensi yang ada saat ini, dapat memulai memanfaatkan budaya organisasi sebagai salah satu penunjang kinerja organisasi secara keseluruhan (Ichsan & Nasution, 2020).

Peserta PKM merupakan karyawan Kesuksesan organisasi diawali dari peran strategis sumber daya manusia sebagai mitra organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam organisasi harus benar-benar dapat memahami visi misi organisasi agar dapat mewujudkan tujuan bisnis organisasi melalui budaya organisasi (Sudarsono, 2019).

Yayasan Sahabat Yatim beralamat di Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan Prov. Banten. Di Yayasan Sahabat Yatim Tangerang Selatan ini memiliki 20 guru 11 siswa laki laki dan 34 perempuan. Pada setiap organisasi pasti membutuhkan adanya sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang tentu secara kontinyu menjadi agenda setiap rapat perusahaan atau organisasi. (Irena & Purnama Sari, 2020). Sebuah unit organisasi harus dapat mengelola sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada bisa diberdayakan lebih unggul. yang ada di organisasi dapat dikembangkan (Ichsan & Nasution, 2020).

Budaya Organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sedangkan Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi (Nelfianti et al., 2018).

Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya, dan keterikatan terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap anggota organisasi untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi (Gandung, 2019).

## **SOLUSI PERMASALAHAN**

Permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Sahabat Yatim berkaitan dengan penguatan budaya organisasi yang belum optimal. Salah satu tantangan utamanya adalah rendahnya pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, yang berdampak pada kinerja dan komitmen mereka terhadap yayasan. Dalam konteks ini, penguatan budaya organisasi menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kohesif.

Solusi yang ditawarkan adalah melalui peningkatan pemahaman dan implementasi nilai-nilai organisasi di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan sosialisasi secara rutin tentang pentingnya budaya organisasi, bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, serta bagaimana budaya organisasi

dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, yayasan perlu memperkuat komunikasi internal untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai yang diharapkan. Dalam jangka panjang, solusi ini diharapkan dapat membangun budaya organisasi yang kuat, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat identitas dan reputasi yayasan di mata masyarakat.

### **METODE PELAKSANAAN**

Metode pelaksanaan penguatan budaya organisasi di Yayasan Sahabat Yatim melibatkan beberapa tahapan. Pertama, dilakukan asesmen awal untuk mengidentifikasi pemahaman dan implementasi budaya organisasi yang ada di kalangan karyawan. Tahap ini melibatkan wawancara, survei, dan observasi langsung di lingkungan kerja. Kedua, berdasarkan hasil asesmen, disusun program pelatihan dan pengembangan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang nilai-nilai organisasi. Program ini mencakup workshop, diskusi kelompok, dan simulasi kasus yang relevan dengan konteks yayasan. Ketiga, implementasi program pelatihan dilakukan secara bertahap, dimulai dari level manajemen hingga ke seluruh staf. Setiap sesi pelatihan diikuti dengan evaluasi untuk mengukur peningkatan pemahaman dan perubahan perilaku karyawan terkait budaya organisasi. Keempat, untuk memastikan keberlanjutan, yayasan perlu membentuk tim internal yang bertugas mengawal implementasi nilai-nilai organisasi di setiap aspek operasional. Tim ini juga bertanggung jawab dalam menyusun laporan perkembangan dan memberikan rekomendasi perbaikan secara berkala. Terakhir, dilakukan review keseluruhan program setelah enam bulan untuk menilai efektivitas metode yang telah diterapkan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan

### **Langkah-Langkah Memperkuat budaya Organisasi**

#### **1. Penanaman Value (nilai)**

Sesuatu yang pertama harus dilakukan ialah menanamkan nilai (*value*) yang agamis dan berketuhanan sehingga guru dan siswa di Yayasan Sahabat Yatim dapat meresapi kegiatan kegiatan yang mereka lakukan dalam bidang keagamaan khususnya agama islam, penanaman nilai sangat diperlukan untuk menjadikan yayasan maskanul huffadz dpercaya oleh masyarakat.

#### **2. Membudayakan Nilai Nilai islam dalam organisasi yayasan**

Yayasan Sahabat Yatim harus menjadikan budaya islam dalam organisasi Yayasan khususnya pada guru dan siswa serta pengurus Yayasan Sahabat Yatim, ini demi menjalankan Amanah masyarakat dan ketaqwaan kepada Allah SWT, apalagi yayasan Sahabat Yatim saat ini digandrungi oleh masyarakat awam yang mana agar dapat menjadikan al-quran sebagai bacaan dan pedoman hidup.

#### **3. Lokasi dan Biaya**

Untuk mereka yang hidup dalam ekonomi atas, memilih jurusan tidak akan menjadi masalah. Biaya yang nantinya harus ditanggung dapat diselesaikan dengan mudah baik dari pengeluaran studi, biaya hidup, lokasi tempat tinggal, dan lain sebagainya. Bagi masyarakat golongan menengah ke bawah, lokasi dan biaya merupakan masalah yang sangat diperhitungkan. Jika dana yang ada terbatas maka pilihlah lokasi kuliah yang dekat dengan tempat tinggal atau lokasi luar kota yang memiliki biaya hidup yang rendah. Pilih juga tempat kuliah yang biaya pendidikan tidak terlalu tinggi. Jika dana yang ada nanti belum mencukupi, maka carilah beasiswa, keringanan, pekerjaan paruh waktu atau sponsor.

#### **4. Tren**

Adapun tren yang dimaksud disini yakni tren lapangan kerja 5 sampai 10 tahun kedepan. Contohnya, pada tahun 2010 keatas, dimana Yayasan tahfidz sangat berkembang di

Indonesia dikarenakan adanya lomba membaca Al-Quran yang diadakan televisi swasta nasional, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingginya animo masyarakat umum untuk dapat membaca Al-Quran dengan baik dan benar. Karenanya sangat penting Yayasan Maskanul Huffadz dapat menjadikan budaya Islam sebagai penguatan *value* dalam mengelola organisasinya.

Langkah-langkah kegiatan dalam pengabdian ini melalui tahapan-tahapan berikut ini:

1. Ceramah tentang memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan *value*.
2. Diskusi atau tanya jawab mengenai hal-hal yang berkaitan materi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari implementasi program penguatan budaya organisasi di Yayasan Sahabat Yatim menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman dan penerapan nilai-nilai organisasi di kalangan karyawan. Dari hasil survei pasca-pelatihan, 85% karyawan melaporkan peningkatan pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi dalam mendukung kinerja mereka. Selain itu, observasi menunjukkan bahwa karyawan mulai lebih proaktif dalam berkomunikasi dan bekerja sama, yang merupakan salah satu nilai utama yang ingin ditanamkan melalui program ini. Workshop dan diskusi kelompok juga berhasil menciptakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan kekhawatiran mereka, yang pada gilirannya membantu memperbaiki proses internal dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pembahasan mengenai hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang partisipatif dan berkelanjutan efektif dalam mengubah perilaku dan sikap karyawan terhadap budaya organisasi. Program ini berhasil mengatasi beberapa hambatan yang ada sebelumnya, seperti ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, serta kurangnya komunikasi antara level manajemen dan staf. Namun, ada beberapa tantangan yang masih perlu diatasi, seperti resistensi dari sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa perubahan ini tidak relevan dengan pekerjaan mereka. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pendekatan yang lebih personal, seperti mentoring dan coaching, untuk membantu karyawan tersebut melihat relevansi budaya organisasi dengan peran mereka.

Secara keseluruhan, hasil dari program ini sangat positif dan memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan budaya organisasi yang lebih baik di masa mendatang. Yayasan kini memiliki pondasi yang lebih kokoh dalam membangun tim yang solid dan memiliki komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Program ini juga telah meningkatkan reputasi yayasan di mata mitra dan masyarakat luas, karena menunjukkan bahwa yayasan tidak hanya peduli terhadap kinerja, tetapi juga terhadap pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu ditengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Dalam kelompok tertentu ada suatu peraturan atau ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan dan memecahkan sesuatu permasalahan. Peraturan atau ketentuan yang ditetapkan tersebut harus dijunjung bersama untuk dilaksanakan sehingga merupakan suatu kepercayaan dan mempunyai nilai yang dapat membentuk dan menunjukkan perilaku para anggotanya.

Setiap organisasi, termasuk pada Yayasan Sahabat Yatim ini mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan suatu aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa budaya dari setiap negara itu berbeda. Di suatu negara tertentu juga terdapat kelompok-kelompok tertentu yang memiliki budaya berbeda, itulah yang disebut sebagai sub-budaya (*sub-culture*). Seperti halnya di Indonesia terdapat banyak suku memiliki budaya yang berbeda. Dengan demikian di negara

Indonesia yang majemuk ini terdapat banyak budaya yang berbeda.

Hal yang sama, dalam sebuah organisasi mempunyai budaya yang disebut sebagai budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari kepercayaan (*belief*) dan nilai-nilai (*values*) yang dapat membentuk dan menunjukkan perilaku para anggotanya. Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerjadengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan, budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aspek kunci dari suatu organisasi.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya, program penguatan budaya organisasi di Yayasan Sahabat Yatim telah berhasil meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai organisasi di kalangan karyawan. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja individu dan tim, serta memperkuat identitas yayasan sebagai organisasi yang profesional dan berkomitmen. Namun, untuk pelaksanaan berikutnya, disarankan agar yayasan lebih fokus pada pendekatan yang lebih personal untuk mengatasi resistensi perubahan. Pendampingan melalui mentoring dan coaching dapat menjadi solusi yang efektif untuk membantu karyawan yang masih belum sepenuhnya menerima perubahan ini. Selain itu, program pelatihan dan sosialisasi nilai-nilai organisasi sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan evaluasi berkala agar hasil yang dicapai dapat dipertahankan dan ditingkatkan

### DAFTAR RUJUKAN

- Adityawarman, L. P., Hidayati, A., & Maulana, M. A. (2020). Peran Bimbingan Kelompok Dalam Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Advice*, 2(2), 165–177.
- Anggraini, I. A., Utami, W. D., & Rahma, S. B. (2020). Mengidentifikasi Minat Bakat Siswa Sejak Usia Dini di SD Adiwiyata. *Islamika*, 2(1), 161–169. <https://doi.org/10.36088/islamika.v2i1.570>
- Asmara, A., & Haryanto, H. (2015). Pengembangan Tes Minat Dan Bakat Dengan Metode Jaringan Syaraf Tiruan (Jst) Untuk Memprediksi Potensi Siswa Bidang Robotika. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(3), 273. <https://doi.org/10.21831/jpv.v5i3.6483>
- Christiani, L., & Herawaty, V. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Komite Audit, Leverage, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5824>
- Gandung, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 103. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i1.y2019.p103-114>
- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 146. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7235>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT . Taspen Kantor Cabang Utama Medan The determine of organizational culture and job promotion on employee performance at PT . Taspen Kantor

- Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466.
- Irena, L., & Purnama Sari, W. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme. *Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme*, 3(02), 33–41. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/abdimoestopo/article/view/1022>
- Limbong, W. S., Girsang, M. L., & Panggabean, R. D. (2020). *SOSIALISASI GAYA HIDUP SEHAT PADA MASA PANDEMI COVID-19 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Sari Mutiara PENDAHULUAN Panti Asuhan Talenta Delpita terletak di Jalan Pintu Air IV No . 388 , Desa Kelurahan Kwala Belaka , Kecamatan Medan Johor , Kota Medan . 1(September)*, 199–205.
- Mengambil, C., Yang, K., Untuk, T., & Wilujeng, F. R. (2018). *JURUSAN DAN PERGURUAN TINGGI YANG TEPAT PADA SISWA SMA DENGAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS*. 2(2), 112–116.
- Nanggala, A., & Suryadi, K. (2020). Analisis Konsep Kampus Merdeka dalam Perspektif Pendidikan Kewarganegaraan. ... *Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 2. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/glbctz/article/view/4545>
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113. <https://doi.org/10.32897/techno.2020.13.2.451>
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. In *Widya Balina* (Vol. 4, Issue 2, pp. 40–52). <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Tuti Marjan Fuad. (2021). konsep merdeka belajar kampus merdeka ( MBKM: aplikasinya dalam pendidikan biologi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3, 2013–2015.
- Utami, H. A., Hendry, Sonia, & Jelmy. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 32–43. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1442>