

Sosialisasi Budaya Semangat Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada PNS Desa Purwodadi

¹⁾Muhamad Toyib Daulay*, ²⁾Annisa Sanny, ³⁾Putri Khairiah

¹⁾Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email Corresponding: toyib.daulay@dosen.pancabudi.ac.id*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Semangat Kerja Budaya Organisasi Lingkungan Kerja	Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai negeri sipil yang berada di lingkungan kantor desa Purwodadi kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Analisis situasi mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain masih rendahnya semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja para pegawai PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang di harapkan dapat selesai lebih cepat dan baik harus tertunda. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, solusi yang ditawarkan meliputi pelatihan dan pemahaman bahwa pekerjaan yang ada saat ini merupakan tanggung jawab yang harus di selesaikan dengan baik. Jenis luaran yang diharapkan dari kegiatan ini termasuk peningkatan semangat kerja, pemahaman lebih dalam tentang budaya organisasi serta menjaga lingkungan kerja yang stabil sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawai PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Metode pendekatan yang ditawarkan mencakup pelatihan, sosialisasi, diskusi kelompok, dan pendekatan partisipatif dalam penyusunan rencana pelatihan dan diskusi yang akan memberikan masukan bagi para PNS dalam pekerjaannya.
Keywords: Spirit at work Organizational Culture Work Environment	ABSTRACT This activity aims to improve the quality of human resources, especially civil servants within the Purwodadi village office, Sunggal subdistrict, Deli Serdang Regency. The situation analysis identified several problems, including low work morale, organizational culture and work environment for civil servants in completing their work so that work that was expected to be completed more quickly and well had to be postponed. To overcome these problems, the solutions offered include training and understanding that the current work is a responsibility that must be completed well. The types of outcomes expected from this activity include increasing work morale, deeper understanding of organizational culture and maintaining a stable work environment so as to improve the performance of civil servant employees in completing their work. The approach methods offered include training, socialization, group discussions, and a participatory approach in preparing training plans and discussions that will provide input for civil servants in their work. This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sehingga organisasi perlu untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan yang menunjang sumber daya manusia untuk mencapai potensi terbaiknya danar ibrahim & tri kurniawati (2022). Suatu organisasi adalah kumpulan orang yang berbeda yang memiliki tujuan bersama untuk memajukan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, di antaranya, sangat penting untuk memiliki strategi komunikasi yang efektif ketika mereka menghadapi tantangan dalam tugas. Tidak diragukan lagi, orang satu orang dengan orang lainnya berkomunikasi untuk menyebarkan informasi selama kegiatan perkantoran. Karena hubungan sosial tidak terlepas dari komunikasi. Setiap organisasi, termasuk perusahaan, memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai, dan setiap anggota berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan tersebut hanya dapat dicapai

jika setiap anggota berkinerja baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil., 2019) menjelaskan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Kinerja karyawan yang baik memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan cepat, tepat, dan akurat, sehingga memungkinkan setiap operasi dan rencana kerja lembaga berjalan sesuai rencana. Meskipun kinerja pegawai sangat penting dan sangat diinginkan oleh lembaga, tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai. Banyak pekerja membuang waktu kerja mereka dengan menunda pekerjaan atau melakukan tugas pribadi yang tidak berguna bagi instansi. (Kasmir, 2016) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Semangat kerja pegawai negeri sipil di desa purwodadi seharusnya tinggi, mengingat terdapat banyak bonus, insentif, dan promosi peningkatan golongan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yaitu pegawai yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang baik. (Nitisemito, 2016) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Namun hasil observasi menunjukkan bahwa hal-hal tersebut dirasa kurang cukup untuk memberikan pegawai motif dan harapan untuk mendorong mereka untuk terus berprestasi. Pegawai justru mengalami ketidakdisiplinan yang mengindikasikan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Disamping itu peran dari pemahaman tentang budaya organisasi pegawai yang kurang memahami visi dan misi organisasi sehingga membuat pegawai kurang mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu dan juga sulit menjalin kerjasama dengan pegawai lain. (Moekijat, 2016) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

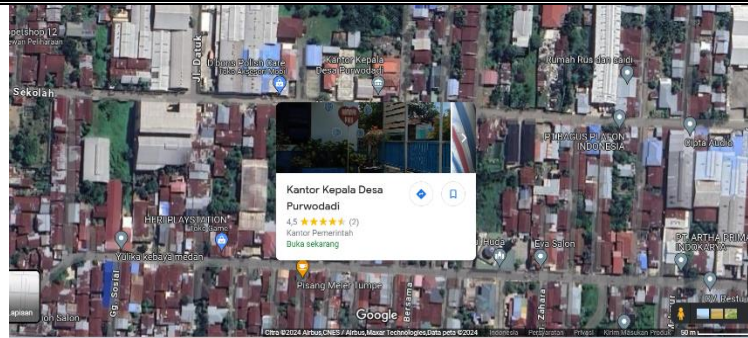
Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan nyaman baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. (Nitisemito, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga tidak mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

II. MASALAH

Berdasarkan hasil observasi dan diskusi dengan para pegawai didapati beberapa kendala seperti pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya, bermalas-malasan, dan sering terlambat datang bekerja yang menunjukkan rasa semangat yang rendah dalam bekerja. Masih adanya pegawai kurang memahami visi dan misi organisasi sehingga membuat pegawai kurang mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu dan juga sulit menjalin kerjasama dengan pegawai lain. Terdapat pula masalah pada lingkungan kerja kantor pegawai yang kurang terjaga kerapian dan kebersihannya sehingga membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Dan masih ada pegawai tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien .



Gambar 1. Pertemuan dengan perangkat desa



Gambar 2. Peta Kantor Desa Purwodadi, Sunggal

III. METODE

Metode yang dilakukan dalam kegiatan ini menggunakan pendekatan pelatihan dan workshop untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para pegawai. Melalui sesi pelatihan yang interaktif dan praktis, para peserta dapat belajar secara langsung dan berpartisipasi aktif dalam memahami konsep dan praktik terbaik terkait manajemen pemerintahan desa, kepemimpinan, pengelolaan semangat kerja. Kolaborasi dan Partisipasi Aktif antara pihak terkait lainnya. Ini dapat melibatkan diskusi kelompok, pertemuan publik, dan kegiatan partisipatif lainnya yang memungkinkan pegawai untuk mendengarkan masukan serta membangun semangat bekerja dengan berbagai pemangku kepentingan. Dalam proses kolaborasi, para pegawai dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan kolektif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam meningkatkan kualitas individu Pendekatan praktik terbaik dalam bidang manajemen pemerintahan desa, kepemimpinan, dan pengembangan diri Hal ini melibatkan penyediaan informasi dan pengetahuan terkini tentang konsep, teori, dan praktik terbaik yang relevan dengan tema kegiatan pengabdian. Perangkat desa dapat mempelajari dan mengadopsi praktik terbaik ini dalam menjalankan tugas mereka dan meningkatkan kualitas pelayanan mereka kepada Masyarakat.

Alur dari kegiatan ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Alur metode kegiatan yang di lakukan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kegiatan pengabdian sosialisasi Budaya Semangat Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Desa Purwodadi fokus utama pembahasan adalah upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya perangkat desa purwodadi dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk pelayanan publik. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan kontribusi positif dalam pengembangan sumber daya manusia di tingkat desa dan mendorong para pelaku usaha untuk menjaga kinerja para pegawai di kantor desa purwodadi. Pembahasan dalam kegiatan pengabdian ini meliputi berbagai aspek terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Selain itu dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja pegawai yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan organisasi. Pengabdian ini juga sejalan dengan penelitian (Vanessa et al., 2019) bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di samping membahas tentang semangat kerja, pengabdian ini juga membahas tentang budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang

Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib dan Hasanur Arifin (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan pengabdian ini juga mendiskusikan tentang lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja



Gambar 4. Sosialisasi dengan perangkat desa

V. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai solusi yang ditawarkan meliputi pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta diskusi Bersama upaya apa saja yang dapat di laksanakan secara berkesinambungan agar terwujudnya bekerja nyaman bagi sesame perangkat desa. Jenis luaran yang dihasilkan meliputi peningkatan kompetensi perangkat desa, pemahaman perangkat desa tentang partisipasi dalam pembangunan desa, pengembangan rencana pembangunan desa yang berkelanjutan, serta perbaikan kualitas layanan publik. Metode pendekatan yang ditawarkan meliputi pelatihan, sosialisasi, diskusi kelompok, dan pendekatan partisipatif dalam penyusunan rencana pembangunan desa. Partisipasi mitra dalam kegiatan pengabdian meliputi aktif dalam proses identifikasi permasalahan, partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi dan umpan balik terhadap hasil kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danar Ibrahim, D., & Tri Kurniawati, D. (2022.). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung.
- Kaswan. 2013. Pelatihan dan Pengembangan: untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (1st ed.). Rajawali Press.
- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (1) Juni: 219-231.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Pustaka Setia.
- PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL., 1 (2019).
- Wulandary, Rifka. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, *eJournal Administrasi Bisnis* 5 (1) Juni: 150-164.
- Vanessa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Bra. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(1), 37–45.