ABSTRACT

The Effectivity of Organizational Culture of Universitas Komputer Indonesia PIQIE in Increasing Lecturer's Performance

By,

Ovi Wulandari

NIM: 41809144

This Final Paper is Under Guidance of:

Arie Prasetio, M.Si.

This research carried *out to determine how is the effectivity of an organizational culture and it's influence to lecturer's performance as members of Universitas Komputer Indonesia organization. Titled "The Effectivity of Universitas Komputer Indonesia's Organizational Culture PIQIE in Increasing Lecturer's Performance", to fulfill this research, researcher focus into organizational culture by using values understanding, interpretation of symbol and interpretation of act as sub focuses.*

This research *is qualitative, with descriptive method. Data was taken from interview, observation, study of literature, and internet searching. Informers were 4 students and 3 lecturers as secondary informers. Data analysis technique was using flow model.*

Result of this research *indicate that PIQIE has not reach maximum implementation, but the values of PIQIE have been understood by some lecturers in the university's board of directors. Interpretation of symbol included in PIQIE was implemented in lecturer's daily activities. Interpretation of act through PIQIE is still having obstacles while being implemented in the class due to the differences of the people inside.*

Conclusion of this research *is organizational culture PIQIE in fact, in field, is just an understanding, has not reach maximum implementation in lecturer's daily activities.*

Suggestion of this research *for Unikom is to do a better socialization in the future, not only to the people in the board of directors but to all civitas academica, so PIQIE will be understood and implemented in daily activities by all. And to make a symbol for organizational culture PIQIE.*

Keywords : organizational culture, lecturer's performance

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama, seperti budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa. Sistem nilai dan norma yang mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain sehingga memiliki kesamaan pengertian dalam menjalani kehidupan sehari-hari, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Sesuai dengan tuntutan yang menghendaki terwujudnya organisasi pendidikan yang bersih, berwibawa dalam menjalankan tugas pengabdian kepada generasi muda dengan tekad membangun kualitas pendidikan anak Bangsa. Universitas Komputer Indonesia berusaha meningkatkan kualitas dosen agar memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Maka perubahan budaya yang dilakukan Universitas Komputer Indonesia dengan pemberian standar yang lebih tinggi serta penerapan kode etik yang sesuai dengan

point-point pada budaya organisasi PIQIE, diharapkan akan merubah dan membentuk budaya baru yang lebih baik.

Kesadaran para anggota ataupun pimpinan akan kontribusi budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka waktu yang panjang.

Universitas Komputer Indonesia dituntut mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Dalam meningkatkan kinerja anggota diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memperhatikan kebutuhan dari para anggota, diantaranya terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh anggota. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja anggota yang menjadi ujung tombak organisasi tersebut.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Untuk memberikan arahan yang benar dan jelas dalam melaksanakan lebih lanjut mengenai penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan, maka peneliti mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1.2.1. Rumusan Masalah Makro

- Bagaimana Efektivitas Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?

1.2.2. Rumusan Masalah Mikro

1. Bagaimana Pemahaman Nilai-Nilai dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?
2. Bagaimana Interpretasi Simbol dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?
3. Bagaimana Interpretasi Tindakan dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan **kualitatif,** dengan metode yang digunakan adalah metode **deskriptif**.

Penelitian kualitatif menurut **Creswell**:

> "Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami *makna* yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel." (Creswell, 2010: 4-5)

Metode deskriptif **Djalaludin Rakhmat**:

> "Metode deskriptif, yaitu dengan cara mempelajari masalah-masalah dan tata cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-situasi tertentu dengan tujuan penelitian yaitu menggambarkan fenomena secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat". (Rakhmat, 1997: 22)

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

   a) **Wawancara**

   b) **Observasi**

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

   a) **Dokumen**

   b) **Materi Audio dan Visual** (Creswell, 2010: 267-270)

2.3. Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, yakni cara memilih sampel berdasarkan pada kelompok, wilayah atau sekelompok individu melalui pertimbangan tertentu yang diyakini mewakili semua unit analisis yang ada. (Hamidi, 2010: 139)

Informan yang diambil dari penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Komputer Indonesia dari beberapa Fakultas yang mewakili dengan kriteria mahasiswa berprestasi dan mahasiswa biasa yang aktif di Universitas Komputer Indonesia. Mahasiswa ini merupakan civitas akademik yang dapat menilai secara langsung kinerja dosen dalam proses perkuliahan.

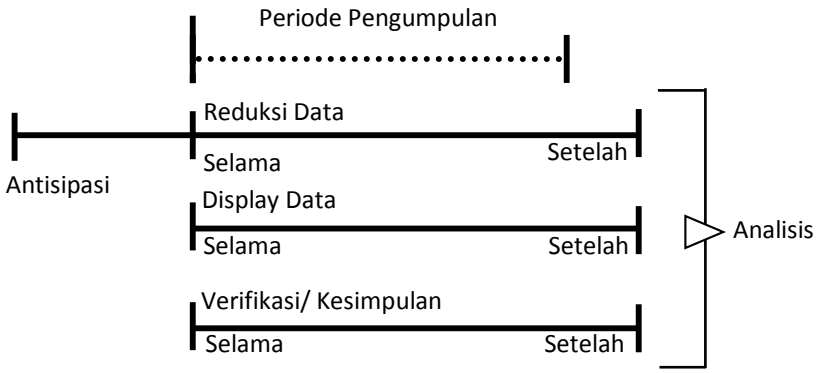
2.4. Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisa data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian.

Berikut merupakan tahapan-tahapan teknik analisa data yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Komponen dalam Analisis Data (*flow model*)



(Sugiyono, 2009: 246)

2.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

2.5.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Organisasi Pendidikan yaitu Universitas Komputer Indonesia Bandung yang beralamat Jalan Dipati Ukur No.112-116 Bandung.

2.5.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari bulan Maret sampai bulan Juli 2013.

BAB III
PEMBAHASAN

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti membahas mengenai budaya organisasi PIQIE sebagai fokus dalam penelitian ini. Penelitian yang diangkat mengenai **"Efektivitas Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen"**, maka peneliti menggunakan tiga asumsi dalam meneliti budaya organisasi sebagai sub fokus dari penelitian, yaitu pemahaman nilai-nilai, interpretasi simbol, dan interpretasi tindakan. (Ardianto, 2010: 142)

Dalam efektivitas budaya organisasi itu sendiri perlu adanya teori**,** maka peneliti menggunakan teori Budaya Organisasi (*Organizational Cultural Theory*). Teori ini mengadopsi dari pendekatan simbolik-interpretatif pada teori **Jaring Laba-Laba**, teori ini mengungkapkan bahwa manusia membuat sendiri jaringannya sebagaimana laba-laba membangun sendiri sarangnya. Budaya organisasi adalah perumpamaan (*Metaphora*) seekor laba-laba yang membuat sarang berupa jaring dengan desain atau bentuk yang rumit dan setiap jaring yang dibuat tidak sama satu dengan yang lainnya.

Teori Budaya Organisasi dari **Michael Pacanowsky** dan **Nick O'Donnell Trujillo** yang dikutip oleh **Elvinaro Ardianto** dalam bukunya "Metode Penelitian untuk *Public Relations*", menyatakan bahwa dalam mengonseptualisasikan teori budaya organisasi untuk memahami kehidupan organisasi melampaui budaya pop, termasuk nilai-nilai, kisah, tujuan, praktik, dan filosofi perusahaan. Organisasi paling dapat dipahami dengan menggunakan lensa budaya. Budaya dikonstruksi secara komunikatif melalui praktik-praktik dalam organisasi. Budaya adalah sesuatu yang nyata didalam organisasi. Budaya organisasi adalah esensi dari kehidupan organisasi. Jantung dari teori budaya organisasi adalah keyakinan bahwa organisasi memiliki berbagai simbol, ritual, dan nilai yang membuatnya unik. (Ardianto, 2010:142)

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti akan membahas hasil dari penelitian tersebut, bahwa:

Budaya organisasi dilestarikan dengan berbagai cara. Misalnya melalui seleksi dan rekrutmen, sosialisasi pada karyawan baru, pola pembinaan bawahan, serta perilaku dan pola interaksi orang-orang di organisasi. Budaya organisasi dapat digambarkan

seperti sebuah botol yang didalamnya berisi benda-benda dengan berbagai bentuk. Seluruh benda masuk ke dalam botol dan menempati posisinya.

Contoh, bila seorang pendatang baru adalah bola gendut yang diameternya jauh lebih besar dari botol, maka ia perlu mengecilkan diri atau perlu ditekan agar dapat masuk kedalam botol. Setelah didalam botol, boleh jadi ia akan terjepit dan sesak nafas. Jalan keluarnya adalah bisa bertahan mati-matian dengan mendesak dinding botol atau mendesak benda-benda lain atau bisa jadi berusaha keluar. Alasan peneliti menganalogikan budaya organisasi dengan sebuah botol karena dapat menjelaskan mengapa banyak organisasi-organisasi sulit melakukan perubahan.

Kalau botol, maksudnya budaya organisasi tidak diubah, segala upaya perubahan yang dilakukan menjadi percuma. Sama halnya seperti yang dilakukan oleh Universitas Komputer Indonesia. Penerapan budaya organisasi ini pada dasarnya hanya sebagai pelengkap atau prasyarat berdirinya sebuah organisasi juga sebagai standar bagi para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan didalam organisasi yang sebenarnya standar tersebut memang sudah dimiliki oleh masing-masing individu yang berada dalam organisasi. Budaya organisasi PIQIE memberikan dampak yang positif bagi Universitas Komputer Indonesia karena dengan adanya budaya organisasi tersebut menjadikan Universitas Komputer Indonesia lebih terarah sebagai sebuah organisasi pendidikan.

Saat ini budaya organisasi PIQIE sudah sesuai dengan *track*-nya sebagai budaya organisasi namun belum sampai pada tingkatan *excellence* yang merupakan poin terakhir pada budaya organisasi PIQIE. *Excellence* adalah puncak dari sebuah pencapaian organisasi yang diharapkan. Sehingga diperlukanlah sebuah pemahaman terhadap nilai-nilai yang terkandung didalam budaya organisasi tesebut agar setiap tingkatan dari nilai budaya organisasi PIQIE dapat dicapai, karena tanpa sebuah pemahaman nilai individu didalam organisasi tidak akan berusaha untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dikegiatan sehari-hari dalam organisasi. Budaya organisasi PIQIE sendiri merupakan eksplisit dari perilaku yang selama ini sudah dilakukan oleh individu-individu didalamnya sebagai dosen dan manusia yang disebut akademik.

Pemahaman nilai dari budaya organisasi PIQIE berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Universitas Komputer Indonesia saat ini adalah masih dalam tahap pemahaman untuk implemantasinya belum maksimal, belum maksimal dari segi

pelaksanaannya tetapi untuk nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi PIQIE sudah sangat bagus untuk diterapkan. Adapun nilai-nilai dari budaya organisasi PIQIE yang dipahami, yaitu *professionalism, integrity, quality, information technologi,* dan *excellence* yang mengandung makna sebagai berikut:

- *Professionalism*: berarti bekerja secara profesional, disiplin, bertanggungjawab, komitmen tinggi, kompeten, efisien dan efektif, serta berorientasi ke masa depan dalam bidang pendidikan.

  Jadi, yang dipahami dari nilai ini adalah seorang dosen memberikan bakat artinya profesional dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa, pemberian ilmu dan kompetensi yang semakin maksimal. Bekerja sesuai dengan porsinya seperti datang tepat waktu, memperkaya diri dengan pengetahuan-pengetahuan terbaru, banyak menulis serta mengajar dengan maksimal.
- *Integrity*: berarti memiliki karakter (sikap, watak, sopan santun) yang baik, *kredibel* (dapat dipercaya), menjaga kehormatan dan nama baik, jujur, berdedikasi, taat pada peraturan dan kode etik, serta bertaqwa dalam memberikan ilmu yang dimiliki.

  Jadi, yang dipahami dari nilai ini adalah komitmen dosen terhadap mahasiswa, dosen terhadap pendidikan ke arah memberikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa. Serta kejujuran yang harus diterapkan pada setiap kegiatan baik dosen ataupun mahasiswa.
- *Quality*: berarti kualitas dan mutu terbaik atas perkuliahan, sistem pendidikan, layanan akademik, penelitian, dan pengabdian masyarakat semua itu harus dijaga dan ditingkatkan agar sebuah instansi dapat tetap eksis dalam persaingan. Jadi, yang dipahami dari nilai ini adalah kualitas dimana mahasiswa yang lulus tidak begitu banyak menganggur, menurut data waktu tunggu mahasiswa lulusan Universitas Komputer Indonesia tidak lama untuk mendapatkan pekerjaan. Dari data tersebutlah dapat diketahui bahwa lulusan dari Universitas Komputer Indonesia memiliki kualitas yang baik dan sudah mulai diperhitungkan di dunia kerja.
- *Informations Technology*: berarti teknologi informasi diterapkan pada seluruh aktivitas perkuliahan, sistem pendidikan, layanan akademik, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang selalu mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

Jadi, yang dipahami dari nilai ini adalah semua kegiatan sudah berbasiskan ICT, mulai dari kuliah online, perwalian, nilai online dan sekarang sudah ada BAP yang harus mahasiswa isi disetiap akhir semester sebagai penilaian terhadap kinerja dosen selama perkuliahan berlangsung. Namun pada nyatanya penerapan *information technology* di Universitas Komputer Indonesia masih perlu adanya perbaikan, karena sistem yang digunakan begitu rumit tidak memudahkan kerja baik dosen ataupun mahasiswa. Fasilitas *wifi* yang disediakan pun tidak menunjang serta kapasitas yang disediakan di setiap program studi kurang bagus sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

- *Exellence*: berarti menjadi yang terbaik, kapabilitas (nalar, berpikir, kecerdasan) tinggi, mental juara, siap berkompetisi, serta menghasilkan kinerja unggul dalam berbagai bidang pendidikan.

  Jadi, yang dipahami dari nilai ini adalah puncak dari pencapaian sebuah organisasi, dimana pada poin ini diharapkan Universitas Komputer Indonesia dapat menjadi universitas yang unggul dengan lulusan-lulusan yang unggul. Namun pada kenyataannya untuk poin terakhir ini belum tercapai dengan baik, tapi menuju ketahap tersebut. Dapat dilihat dari pelayanan yang memang belum bisa dikatakan baik, tetapi perlu ditingkatkan dari segi fasilitas, karena fasilitas adalah salah satu penunjang bagi mahasiswa untuk memiliki prestasi. Apabila tidak didukung dengan fasilitas yang baik, tidak akan tercipta mahasiswa yang unggulan. Serta perlunya dukungan dari universitas bagi mahasiswa yang belum memperlihatkan prestasinya.

Berdasarkan nilai-nilai tentang budaya oraganisasi PIQIE tersebut untuk pelaksanaannya belum begitu maksimal. Terutama mahasiswa masih banyak yang tidak mengetahui apa itu budaya organisasi PIQIE. Sebagai mahasiswa dan bagian dari civitas akademik Universitas Komputer Indonesia seharusnya wajib mengetahui budaya organisasi yang dinaunginya.

Tidak hanya dikalangan mahasiswa, budaya organisasi PIQIE pun seharusnya dipahami oleh seluruh dosen Universitas Komputer Indonesia, pada tahap ini hanya sebagian dosen yang memahami dan menerapkan budaya organisasi dalam segala kegiatannya walaupun secara tidak langsung nilai-nilai yang terkandung dalam budaya

organisasi PIQIE memang sudah dimiliki oleh masing-masning individu sebagai seorang dosen.

Namun karena kurangnya sosialisasi, masih ada saja dosen yang memiliki sikap skeptis terhadap budaya organisasi PIQIE. Sosialisasi tidak hanya dilakukan oleh pihak universitas saja tetapi pada tingkatan fakultas dan program studi sosialisasi sebaiknya dilakukan dengan lebih baik lagi. Saat ini sosialisasi genjar dilakukan hanya ditingkatan pimpinan saja, karena secara langsung melakukan interaksi dengan pimpinan Universitas Komputer Indonesia. Meski baru pada tahap pemahaman diharapkan budaya organisasi PIQIE dapat dilaksanakan dengan baik kedepannya oleh seluruh civitas akademik.

Jika dilihat dari interpretasi simbol budaya organisasi PIQIE berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa simbol atau lambang yang dimiliki Universitas Komputer Indonesia sudah mempunyai kekhasan tersendiri dibandingkan dengan universitas lain, dapat dilihat dari logo organisasinya yaitu komputer. Simbol tersebut berhasil memberikan *brand image* dimata masyarakat, sehingga masyarakat cepat mengingatnya dengan hanya melihat lambang yang digunakan pada logo organisasinya. Sedangkan untuk budaya organisasinya sendiri Universitas Komputer Indonesia belum memiliki simbol yang jelas untuk melambangkan kekhasan dari budaya organisasinya, hanya berupa rangkaian kata yang masing-masing memiliki makna, yaitu PIQIE.

Simbol-simbol pada budaya organisasi PIQIE dapat diinterpretasikan pada seluruh aktivitas di universitas. Terutama bagi seorang dosen dalam proses belajar mengajar, sedangkan karyawan dalam proses pelayanan kepada seluruh civitas akademik. Dan mahasiswa pada saat melakukan perkuliahan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan baik oleh dosen ataupun universitas.

Interpretasi dari masing-masing simbol yang terdapat pada budaya organisasi PIQIE dengan dimulai dari simbol yang pertama, yaitu:

- "P" - *professionalism* sebagai seorang dosen haruslah profesional terhadap apa yang sedang dilakukan.
- "I" - *integrity* sebagai seorang dosen harus menetapkan prinsip-prinsip yang tidak boleh dilanggar, baik untuk mahasiswa ataupun dosen itu sendiri.
- "Q" - *quality* sebagai seorang dosen agar selalu memberikan hasil yang maksimal terhadap segala tugas yang dikerjakan.

- “I” - *information technology* sebagai seorang dosen sebisa mungkin menguasai teknologi yang ada saat ini dan dapat mengikuti setiap perkembangan yang terjadi, harus selalu *update* agar tidak ketinggalan.
- “E” - *excellence* sebagai seorang dosen harus memiliki motivasi untuk sebuah pencapaian prestasi yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Meski belum adanya simbol yang melambangkan secara khusus budaya organisasi PIQIE, diharapkan nilai-nilai yang diwakili oleh simbol kata yang terdiri dari huruf P, I, Q, I, dan E ini dapat diinterpretasikan dengan baik oleh seluruh civitas akademik Universitas Komputer Indonesia.

Karena belum dibuatnya simbol yang melambangkan budaya organisasi PIQIE membuat budaya organisasi ini tidak begitu dikenal *(familiar)* dikalangan mahasiswa yang memang kurang diberikan sosialisasi, selain itu mahasiswa juga kurang tertarik dengan simbol-simbol berupa kata karena tidak semua mahasiswa mempunyai kegemaran untuk membaca tapi hampir kebanyakan dari mahasiswa cenderung tertarik dengan lambang-lambang yang divisualisasikan dalam bentuk gambar untuk mewakili suatu pesan.

Sehingga harapanya ada sebuah usaha dari Universitas Komputer Indonesia untuk mensosialisasikan budaya organisasi PIQIE melalui simbol-simbol visual yang dapat membuat mahasiswa lebih tertarik lagi untuk memahami serta menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi PIQIE tersebut dikegiatan sehari-hari kedepannya.

Sebenarnya antara interpretasi simbol dan pemahaman nilai-nilai sangat berkaitan walaupun keduanya berbeda. Interpretasi simbol sendiri merupakan penerjemahan dari simbol yang ada pada budaya organisasi, penerjemahan ini dilakukan guna memahami nilai-nilai yang ada didalamnya secara mendalam sehingga didapatkan pemahaman yang dapat diterapkan oleh setiap dosen dengan baik. Sedangkan pemahaman nilai sendiri merupakan suatu tahap dimana individu dapat mendalami arti atau makna dari sebuah budaya organisasi untuk diterapkan pada dirinya sebagai anggota dari organisasi tersebut.

Dan dilihat dari interpretasi tindakan dalam budaya organisasi PIQIE sendiri berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukan kurang berpengaruhnya budaya organisasi PIQIE dikalangan dosen, karyawan ataupun mahasiswa walaupun

pada dasarnya nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang secara langsung memang sudah dimiliki oleh individu-individu sebagai SDM pada sebuah organisasi apapun profesinya.

Budaya organisasi PIQIE dibuat sebagai salah satu syarat berdirinya sebuah organisasi yaitu Universitas Komputer Indonesia, dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi individu dalam bertindak dalam organisasi. Dan budaya organisasi PIQIE dapat diinterpretasikan melalui tindakan yang dilakukan dengan cara berinteraksi dan berkomunikasi antar anggota, tetapi pada kenyataanya sesama dosen satu sama lain belum tentu mengenal dosen di fakultas yang berbeda karena interaksi hanya terjadi pada ruang lingkup 1 fakultas saja.

Sedangkan dosen yang menjabat pada struktural universitas berinteraksi serta berkomunikasi dengan dan dapat dikenal oleh dosen lainnya. Itu wajar dikarenakan dosen tersebut memiliki jabatan yang mengharuskannya berinteraksi baik dengan pimpinan, karyawan atau sesama dosen lainnya.

Interpretasi tindakan yang dapat dilakukan dari poin-poin budaya organisasi PIQIE, dimana:

- *Professionalism*, sebagai dosen diinterpretasikan dengan cara profesional dalam tindakan ketika melaksanakan tugas, menerapkan kedisiplinan seperti selalu memakai pakaian yang telah ditentukan oleh universitas.
- *Integrity*, sebagai dosen diinterpretasikan dengan cara memperlihatkan karakter seperti sopan santun ketika berbicara baik dengan pimpinan, dengan sesama dosen, ataupun dengan mahasiswa.
- *Quality*, sebagai dosen diinterpretasikan dengan cara memberikan pelayanan dengan tindakan atau sikap baik yang dilakukan saat melaksanakan tugas, terutama tugas pengabdian kepada masyarakat.
- *Information technology*, sebagai dosen diinterpretasikan dengan berbagi ilmu mengenai teknologi terbaru dengan sesama dosen, dengan mahasiswa bahkan dengan pimpinan, sehingga dapat membantu dalam pengembangan teknologi bagi Universitas Komputer Indonesia.
- *Excellence*, sebagai dosen diinterpretasikan dengan selalu bertindak baik dalam segala kegiatan, sehingga dapat memberikan contoh kepada dosen lain agar tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Melalui tindakan yang dilakukan individu-individu dalam organisasi dapat memperlihatkan karakter serta identitas dari organisasi tersebut, apakah organisasi itu baik atau tidaknya dimata masyarakat umum. Dengan individu yang memiliki banyak perbedaan melalui nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi PIQIE, Universitas Komputer Indonesia berharap dengan budaya organisasi ini dapat mempersatukan segala perbedaan yang ada pada diri masing-masing individu.

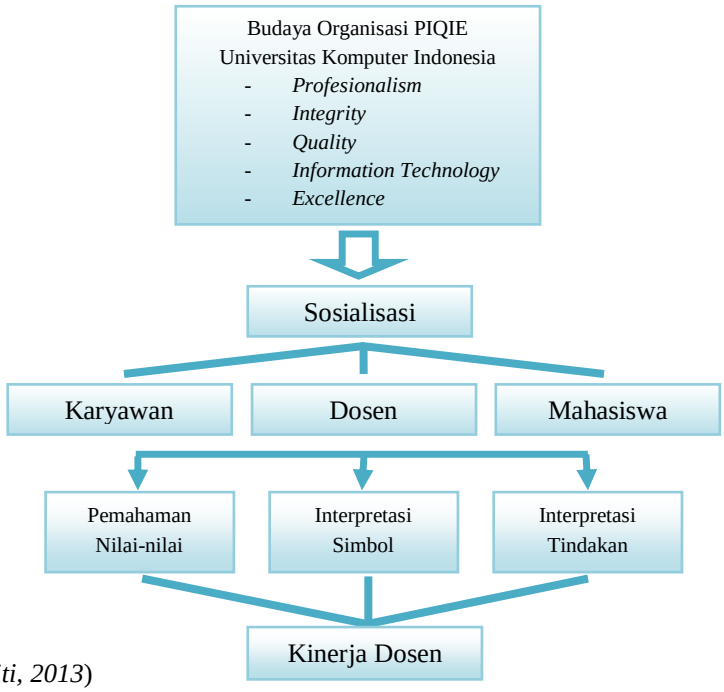
Kendala lain yang menyebabkan interpretasi tindakan kurang begitu baik adalah adanya *double standart* yang terjadi dalam organisasi, dimana standar yang sudah ada tiba-tiba digantikan oleh standar baru yang tidak sesuai untuk beberapa kalangan dengan adanya *double standart* ini menimbulkan adanya sebuah *privilege* atau keistimewaan untuk sebagian orang. Serta birokrasi yang masih tersentralisasi sehingga dalam melakukan tindakan para dosen terkadang terkendala dengan perizinan ataupun pengambilan keputusan yang mengharuskan dosen melalui tahap-tahap yang rumit dan waktu yang lama.

Dalam tindakannya individu-individu didalam organisasi pasti mengalami selisih faham atau selisih pendapat yang menyebabkan terjadinya pertentangan, namun perbedaan tersebut akan menjadi sebuah kekuatan bagi organisasi apabila dikelola dengan baik. Tujuan dari budaya organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia adalah untuk berinteraksi dan berkomunikasi serta mempersatukan perbedaan budaya yang dimiliki oleh setiap individu didalamnya.

Adapun model dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Model Hasil Pemikiran



(Sumber: *Peneliti, 2013*)

BAB IV

SIMPULAN

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Efektivitas Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pemahaman nilai-nilai terhadap budaya organisasi PIQIE dikalangan civitas akademik Universitas Komputer Indonesia terutama kalangan dosen memang sudah pada tahap memahami, karena pada dasarnya nilai-nilai tersebut sudah ada pada diri masing-masing dosen sebelum budaya organisasi PIQIE dibuat. Namun untuk tahap pelaksanaannya belum begitu maksimal diterapkan oleh sebagian dosen. Sehingga Universitas Komputer Indonesia masih harus melakukan sosialisasi kepada seluruh civitas akademik mengenai budaya organisasi PIQIE agar budaya ini dapat dilaksanakan lebih baik lagi.
2. Interpretasi simbol dari budaya organisasi PIQIE pada kenyataannya dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi PIQIE dalam kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh dosen, secara tidak langsung telah menunjukan bagaimana budaya organisasi yang dimiliki oleh Universitas Komputer Indonesia kepada civitas akademik lainnya. Walaupun budaya organisasi PIQIE belum memiliki simbol tersendiri yang melambangkan budaya organisasi tersebut seperti logo organisasinya diharapkan civitas akademik dapat memahami budaya organisasi PIQIE yang merupakan budaya organisasi dari Universitas Komputer Indonesia.

3. Interpretasi tindakan dari budaya organisasi PIQIE pada nyatanya hanya dilakukan oleh para civitas akademik terutama dosen yang termasuk kedalam struktural universitas saja. Kurangnya interaksi yang dilakukan pimpinan dengan bawahannya membuat ketidak harmonisan yang kasat mata dalam organisasi. Maka tujuan dari dibentuknya budaya organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia adalah untuk berinteraksi dan berkomunikasi serta mempersatukan perbedaan budaya yang dimiliki oleh setiap individu didalamnya.

Daftar Pustaka

Buku :

Creswell, John W. 2010. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Hamidi. 2010. Metode Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM Pers.

Mulyana, Deddy. 2006. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Steers, Richard M. 1980. Terj: Magdalena Jamin. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mulyana, Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Effendy, Onong Uchjana. 1986. Dinamika Komunikasi. Bandung: Remadja Karya CV.

Effendy, Onong Uchjana. 1993. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Effendy, Onong Uchjana. 1997. Ilmu Komunikasi dalam Teori dan Praktek.. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Effendy, Onong Uchjana. 2000. Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Littlejohn, Stephen W., dan Karen A Foss. 2009. Terj: Mohammad Yusuf Hamdan. Teori Komunikasi "Theories of Human Communication". Jakarta: Salemba Humanika.

Sumber Lain :

Sandy , Asep. 2011. Efektivitas Kegiatan *Greeting* oleh *Customer Service* PT. Pos Indonesia Bandung terhadap Kinerja Karyawannya. Universitas Komputer Indonesia: Bandung.

Meiselly, Nines. 2012. Efektivitas Penggunaan *Website* Unikom (www.unikom.ac.id) Sebagai Sumber Informasi Akademik Terhadap Kepuasan Kebutuhan Informasi Akademik Pada Mahasiswanya. Universitas Komputer Indonesia: Bandung.

Maulana, Syaid. 2013. Peranan Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi Dalam Membentuk Komitmen Karyawannya Pada Universitas Komputer Indonesia. Universitas Komputer Indonesia: Bandung.

Arsip Badan Administrasi Umum (BAU) Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) 2012/2013

Company Profile Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Website Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM): www.unikom.ac.id