

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMPIT HIDAYATUL GHOZZALI PURWAKARTA

Bambang Syamsul Arifin¹, Ruslan²

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Abstract

Organizational culture is a system of values and beliefs that can be shared by members of an organization that distinguishes the organization from other organizations. The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence between organizational culture on teacher performance at SMPIT Hidayatul Ghazzali. Determination of the sample in this study using the saturated sample is all the teachers at SMPIT Hidayatul Ghazzali, totaling 16 teachers. Collecting data using a questionnaire or questionnaire. In analyzing the data using statistical assistance methods and using simple linear analysis to test the hypotheses put forward in the study. The results of the analysis in this study indicate that the influence of organizational culture has a significant effect on improving teacher performance at SMPIT Hidayatul Ghazzali with the magnitude of the influence being 96.6%. This study also shows that there is an influence of organizational culture on the influence of teachers by 96.4%.

Keywords: Cultural Influence, Organizational Culture, Teacher Performance.

Abstrak

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai dan kepercayaan yang dapat dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghazzali. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua guru di SMPIT Hidayatul Ghazzali yang berjumlah 16 guru. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner. Dalam menganalisis data menggunakan metode bantuan statistik dan menggunakan analisis linier sederhana untuk enguji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dalam upaya meningkatkan Kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghazzali dengan besarnya pengaruh tersebut sebesar 96.6%. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap pengaruh guru sebesar 96,4%

Kata kunci: Pengaruh Budaya, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama secara berkelanjutan di unit sosial, seperti perusahaan manufaktur dan layanan, sekolah, rumah sakit, unit militer, departemen kepolisian, organisasi sukarelawan, pemerintah lokal, provinsi, dan federal agensi. Secara singkat, organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama dalam pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama dalam pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama (Robin, 2001).

Koentjaraningrat (1998:5) budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Istilah budaya tergolong dalam dua cara. Secara khusus dan secara umum, budaya mengacu pada kualitas dan atribut yang tampaknya menjadi karakteristik semua umat manusia. Budaya menunjukkan hal-hal yang unik pada spesies Homo sapiens sebagai pembeda dari semua bentuk kehidupan lainnya. Seperti yang dikatakan Jerome Bruner, "manusia mewakili titik penting dalam evolusi di mana adaptasi dicapai melalui sarana budaya, dan hanya dalam cara-cara kecil dengan perubahan lebih lanjut dalam morfologinya" (Bruner, 1968:74). Penggunaan budaya secara umum ini digunakan untuk menggarisbawahi gagasan bahwa jadwal evolusi manusia adalah unik karena melalui budayalah manusia diciptakan. Langsung dipengaruhi oleh dan tunduk pada prinsip evolusi seleksi alam. Seperti yang dikatakan oleh Konrad Lorenz, ahli teori etologi yang dikenal luas, "sejarawan harus menghadapi kenyataan bahwa seleksi alam menentukan evolusi budaya dengan cara yang sama seperti evolusi spesies".

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Manusia baik secara individu, kelompok, maupun organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lainnya atau lingkungannya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam sikap ataupun perilaku yang khas maupun dalam bentuk hasil karya tertentu. Perilaku tertentu atau hasil karya tersebut akan menjadi ciri khas identitas dan citra manusia, baik secara individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas masyarakat tertentu.

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dapat dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara

(2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan di dalam sebuah organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai dan kepercayaan yang dapat 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 perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi (Febriantina S, 2018). Suatu budaya dapat bertahan jika mampu mengakomodasi perubahan kondisi. Jika cara-caranya secara kaku disesuaikan dengan serangkaian kondisi lingkungan tertentu, kelangsungan integritas budayanya bergantung pada kelanjutan kondisi tersebut.

Veithzal (2005) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa Kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Supardi (2013), Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disintesis bahwa Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar Kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

ilmu kajian manajemen pendidikan islam. Dengan rumusan masalah

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah salah satu teknis data untuk mengetahui pengaruh satu variable bebas terhadap satu variable tak bebas. Penelitian ini dilakukan di SMPIT Hidayatul Ghazzali Purwakarta dengan populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di sekolah tersebut yang berjumlah 16 orang, tidak ada penarikan sample karena jumlah populasi yang terbatas. Kemudian, Alat ukur yang digunakan dalam penelitian berupa angket dalam bentuk skala likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan

teori budaya organisasi dan Kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda. Sebelum dianalisis, data perlu diolah melalui penyuntingan, pengkodean, dan tabulasi (Warsito, 2005). Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua, yakni tentang motivasi kepala sekolah dan upaya meningkatkan Kinerja guru menggunakan analisis persentase.

TEMUAN & DISKUSI

Setelah mendapatkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Gambaran Umum Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMPIT Hidayatul Ghozzali Purwakarta

Bernardin dan John (2007) sampaikan bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal seperti halnya kinerja adalah sebagai catatan hasil keluaran pada fungsi kerja tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Budaya organisasi terkait dengan kinerja didasarkan pada temuan bahwa budaya dapat menghasilkan keunggulan yang komperatif. Hal ini ditunjukkan bahwa cara dimana organisasi dapat menciptakan keunggulan komperatif adalah dengan perencanaan organisasi dengan memfasilitasi interaksi individu dengan membatasi lingkup pengelolaan informasi pada lingkup yang sesuai.

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dalam upaya meningkatkan Kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghozzali dengan besarnya pengaruh tersebut sebesar 96.6%. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap pengaruh guru sebesar 96,4% (hasil kuesioner, 23 Desember 2021). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghozzali berada pada kategori tinggi yakni 96.6%. Dalam meningkatkan Kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghozzali, adanya pengaruh budaya organisasi memberikan kinerja yang baik yang diberikan oleh guru di SMPIT Hidayatul Ghozzali agar menjalankan tugas dengan maksimal yang diberikan kepala sekolah kepada setiap individu guru, lebih bertanggungjawab disetiap pekerjaannya, dan mampu mengikuti kegiatan organisasi yang ada di sekolah.

Organisasi di dalam pendidikan salah satunya di sekolah, merupakan salah satu pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter dan kemampuan peserta didik. Sekolah melakukan proses pembelajaran tidak lepas dari peran guru untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan pendidikan tersebut tidak lepas dari peran budaya organisasi yang menaungi sekolah, tidak dipungkiri kepala sekolah memegang peranan penting untuk memberi warna pada budaya organisasi sekolah. Lebih lanjut, budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan, norma dan tata cara anggota organisasi

dalam mencapai tujuan sehingga setiap organisasi mempunyai warna yang berbeda. Kesadaran guru pada sebuah sekolah atau kepala sekolah akan pengaruh positif budaya organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Susilo, 2014).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMPIT Hidayatul Ghazzali Purwakarta

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, guru akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Keberhasilan sebuah organisasi adalah ketika Kinerja para gurunya sudah mencapai tingkat maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghazzali sangat baik, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Kinerja guru di SMPIT Hidayatul Ghazzali dapat diukur melalui indikator kesetiaan, prestasi kerja, kekinerjaan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

Dengan adanya budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah maka guru yang bekerja di SMPIT Hidayatul Ghazzali dapat bekerja sama dengan baik sehingga menghasilkan anak didik yang mempunyai kualitas tinggi. Secara tidak langsung mereka mempunyai keinginan untuk memajukan anak didiknya, Walaupun dalam mendidik anak tidak mudah tetapi mereka mempunyai semangat yang tinggi. Melalui budaya organisasi kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada di sekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

A. Analisis Data

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependent) yaitu kinerja guru, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent) yaitu Budaya Organisasi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Correlations

		Budaya organisasi	Kinerja Guru
Budaya organisasi	Pearson Correlation		.616**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	17	17
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Karena nilai koefisien regresi adalah 0,616. Maka tiap satu persen budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,616. Demikian budaya organisasi berpengaruh positif atau kuat terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t parsial untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y).

Correlations

		Budaya organisasi	Kinerja Guru
Pengawasan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.616**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	17	17
Budaya organisasi	Pearson Correlation		.616**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	17	17
Disiplin Guru	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel budaya organisasi (X)

Hipotesis

T hitung = 0,616 dan signifikan = 0,000

1) Kriteria pengujian:

Nilai sig > 0,05 = Ho diterima dan Ha ditolak.

Nilai sig < 0,05 – Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Keputusan

Nilai signifikan lebih kecil dari pada taraf signifikansi (0,000 > 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Kesimpulan

Terhadap pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap upaya kinerja guru.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap upaya meningkatkan kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

			Budaya organisasi	Kinerja Guru
Pengawas Sekolah	Budaya organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 17	.616** .008 17
Disiplin Guru	Kinerja Guru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.616** .008 17	1 17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Karena Nilai R Square = 0,616, maka nilai pengaruhnya adalah 61%. Artinya ho ditolak dan ha diterima. Dengan demikian maka budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 60%.

Berdasarkan hasil di atas. Dengan demikian, di SMPIT Hidayatul Ghazzali tidak ada dikotomi dan berpengaruh terdapat upaya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, yang mana setiap guru mampu mempertanggungjawabkan semua tugas yang sudah diberikan oleh kepala sekolah, sehingga ketiga kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan apa yang sudah direncanakan. Begitupun dengan budaya organisasi yang mampu memberikan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang guru lakukan.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, asumsi-asumsi serta norma-norma yang telah ditentukan oleh sekelompok orang yang biasanya adalah pendiri organisasi, yang telah lama diyakini sebagai pedoman perilaku sehari-hari, untuk memecahkan masalah serta kemudian harus diajarkan oleh anggota organisasi yang baru agar nilai-nilai tersebut dapat dilaksanakan semua anggota. Budaya organisasi mempunyai 2 pendekatan yang dapat menjadikan budaya organisasi lebih “mudah terlihat”, yaitu pendekatan simbolik-interpretif dan pendekatan fungsionalis.

KESIMPULAN

Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pendidik di SMPIT Hidayatul Ghazzali Samarinda dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner Kinerja pendidik sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel Kinerja pegawai artinya para Pendidik di SMPIT Hidayatul Ghazzali memiliki Kinerja dengan kategori tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pendidik, dapat diartikan bahwa perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kinerja pendidik, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan Kinerja guru dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

REFERENSI

Abdullah, Dudung. (2017). *Konsep Manusia Dalam Al-Qu'an: Telaah Kritis Tentang Makna dan Eksistensi*. UIN Alauddin Makassar (Jurnal Online Ad-Daulah Vol.6/ No. 2/ <file:///C:/Users/LATITUDE/AppData/Local/Temp/4886-11132-1-PB.pdf>)

- Dewiki, Santi, dan Sri Yuniati Putri Koes Haridini. (2012). *Proses Perkembangan Alam Pikiran Manusia*. (modul online) <http://repository.ut.ac.id/4084/1/MKDU4112-M1.pdf>
- Febriantina S, F. L. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU. *Tadbir Muwahhid, Volume 2 Nomor 2*.
- Lestari, Diah, Made, dkk. (2016). *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI*. (buku ajar online) https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/ed975629483c71792cbe2de4039708d9.pdf
- Lianto, Fermanto. Y. Basuki Dwisusanto. (2015). *TERITORIALITAS DAN KEAMANAN PENGHUNI PADA PERMUKIMAN HORIZONTAL DAN VERTIKAL (RUMAH SUSUN SEDERHANA): STUDI KASUS : RUMAH SUSUN SEDERHANA SEWA (RUSUNAWA) BUMI CENGKARENG INDAH, JAKARTA*. (jurnal Online) <http://repository.untar.ac.id/7986/1/53-75-1-SM.pdf>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Susilo, S. d. (2014, Maret). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI BEBERAPA SMA NEGERI DI KABUPATEN GRESIK. *Jurnal Ilmiah Pro Patria, Volume XIV, Nomor 1*.
- Sumarwanto, Antonius. (2010). *ANALISIS PENGEMBANGAN NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI PADA KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN*. (jurnal online) <https://docplayer.info/49717658-Universitas-indonesia-analisis-pengembangan-nilai-nilai-budaya-organisasi-pada-kementerian-koordinator-bidang-perekonomian.ht>