

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KABUPATEN ACEH BESAR

Fadhilah¹, Cut Nurul Fahmi⁽¹⁾

¹Program Studi Pendidikan Matematika

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Serambi Mekkah

Jln. Tgk. Imum Lueng Bata 23245 Banda Aceh

Email: FadhilahMpd@yahoo.com

ABSTRAK

Budaya Organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptis. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dengan Observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan program SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja gurutergambar dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku disekolah, pelibatan guru dalam perumusan visi dan misi serta tata tertib sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru. Besarnya nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.642, sedangkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 41.2%, sedangkan sisanya 58.8% di tentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0.704, artinya setiap perubahan budaya organisasi secara relatif akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 70.4 %.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja guru

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang makin berperan menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya

perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secaranyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting. Proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan jika tidak ada peran guru.

Budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sobirin (2009:243) menyebutkan: "Budaya organisasi memberi kontribusi terhadap keberhasilan kinerja sekolah". Budaya organisasi juga sebagai alat untuk melakukan integrasi internal. Jika peran ini bisa berfungsi dengan baik dan dibarengi oleh penyusunan strategi yang tepat maka bisa diharapkan kinerja organisasi akan meningkat.

Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, telah menjadikan guru sebagai salah satu isu sentral mengenai pendidikan secara nasional. Persoalanguadadalah persoalan pendidikan, dan persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa.

Kinerja guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai budaya yang positif dan mendukung semangat kerja. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah, tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian, seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijakan organisasi, dengan kata lain pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru untuk tujuan yang dimaksud.

2. KAJIAN PUSTAKA

Budaya organisasi telah banyak dikaji, dan dikembangkan oleh para pakar ilmu terapan, khususnya bidang administrasi publik sehingga telah memberikan pengertian

yang berbeda-beda meskipun secara substansi menuju pada satu makna. Menurut Luthan (2006:137) budaya organisasi adalah "Pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari kehari". Menurut Schein (Yulk 2010; 334) budaya organisasi merupakan "Asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia". Menurut Usman (2009:185) "Keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi". Menurut Murniati dan Usman (2009:46) "Pola keyakinan, pengharapan dan nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi".

Dari pendapat di atas budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Jadi, budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Unsur-unsur budaya organisasi menurut Gaplin (Rampersad, 2006:357) memandang dari sudut pandangan keseluruhan aktivitas organisasi yang tampak, unsur-unsur yang dikemukakan, meliputi: "(a) aturan dan kebijakan, (b) tujuan dan pengukuran, (c) kebiasaan dan norma, (d) pelatihan, (e) upacara dan peristiwa, (f) perilaku manajemen, dan (g) penghargaan dan pengakuan"

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau persepsi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang guru/pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan kata lain suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu.

Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Menurut Sutermeister (Usman 2012:74) menyatakan kinerja merupakan “Hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, di mana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi”.

Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman, sedangkan motivasi, diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Motivasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Menurut Wirawan (2007:5) kinerja merupakan “Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Usman (2012:63) kinerja merupakan “Unjuk kerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya.”

Selanjutnya Menurut Fahmi (2010:02) kinerja merupakan “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Mulyasa (2008:55) kinerja merupakan “Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”.

Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari.

Kemampuan kinerja guru dapat diketahui dari cara guru tersebut berperilaku.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, teknik Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara yang berkaitan dengan tujuan, sehingga tujuan dari sebuah penelitian dapat diungkapkan secara transparan dan akuntabel

4. HASIL PENELITIAN

Pembahasan mengenai budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupeten Aceh Besar, secara umum dapat dikemukakan budaya organisasi yang kondusif dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Dengan adanya aturan dan kebijakan yang tepat sehingga terdapat sistem nilai dan keputusan-keputusan organisasi sebagai strategi yang dijadikan pedoman untuk merealisasikan harapan organisasi di masa depan. Keputusan yang diambil di dalam suatu organisasi seperti keputusan dalam pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian dan profesi masing-masing personil. Keterlibatan semua personil sekolah di dalam merumuskan suatu kebijakan dan mengambil suatu keputusan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Budaya organisasi yang di kembangkan meliputi perumusan visi dan misi sekolah. Visi bersama merupakan visi yang betul-betul dimiliki bersama, bukan individual. Ini berarti bahwa apa yang dilihat seorang pemimpin juga dilihat oleh seluruh anggota organisasi. Visi yang sama akan mengakibatkan komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai. Visi dan misi sekolah menciptakan identitas dari kesamaan sesama anggota organisasi, dan merupakan dorongan untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa H_0 ditolak, artinya koefisien korelasi regresi signifikan atau terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Pada penelitian ini terungkap bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.642 dan nilai t_{hitung} sebesar 4.953 pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.697 sehingga pengaruh kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan. Koefisien ini termasuk sangat kuat. Dengan kata lain budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 41.2% sedangkan sisanya 58.8% ditentukan oleh variabel lain.

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.704, artinya bahwa setiap peningkatan satu skor atau nilai budaya organisasi maka akan memberikan peningkatan sebesar 0,704 atau 70,4 % budaya organisasi. Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka secara relatif akan meningkatkan kinerja guru.

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karena kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Menurut Monde dan Noe (Riani, 2011:06) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam satu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku”. budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong. Membudaya dalam kehidupan kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku.

Kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang sesuai dengan kinerja seseorang.

Budaya organisasi yang kondusif terlihat dengan anggota organisasinya yang loyal, anggota organisasi tahu tujuan organisasi, mengerti perilaku yang baik dan pegawai melaksanakan tugas berdasarkan nilai yang dianut secara konsisten. Budaya organisasi sekolah yang kuat sehingga guru menunjukkan kinerja guru meningkat.

Sagala (2008:120) mengatakan bahwa “budaya yang kuat adalah dimana nilai-nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama-sama secara luas yang dapat meningkatkan konsistensi perilaku”. Budaya organisasi yang kuat terlihat dari pegawainya yang loyal, pegawai tahu tujuan organisasi, mengerti perilaku yang baik dan pegawai melaksanakan tugas berdasarkan nilai yang dianut secara konsisten serta banyak ritual yang dilaksanakan bersama-sama. Akibat budaya organisasi yang kuat akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kondusif akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif yang meliputi pemimpin sekolah menjelaskan tugas-tugas pegawainya dan menjelaskan fungsi organisasi kepada seluruh personilnya serta membuat struktur organisasi yang jelas, sehingga dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing para personil sekolah tahu dan jelas apa tujuan dari pada organisasi.

Dari temuan penelitian didapatkan bahwa keberhasilan pelaksanaan budaya

organisasi dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap norma-norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua personil, peningkatan kepedulian pemimpin terhadap bawahannya serta peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur, dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Selain itu, iklim kerja tercipta karena suatu kebijakan yang diberlakukan oleh pemimpin.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif pemimpin sekolah menjelaskan tugas-tugas pegawainya dan menjelaskan fungsi organisasi kepada seluruh personilnya serta membuat struktur organisasi yang jelas. Sehingga dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing para personil sekolah tahu dan jelas apa tujuan dari pada organisasi.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini jelas budaya organisasi sekolah sangat berpengaruh dan bernilai guna untuk organisasi secara umum dan untuk kalangan pegawai Sekolah Menengah Atas khususnya para guru, karena dengan mengembangkan nilai-nilai dan norma-norma sebagai budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam budaya organisasi sekolah.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa budaya organisasi mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat apabila ada budaya yang kondusif yang

berkembang. Budaya organisasi dapat dilihat dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku disekolah, perumusan visi dan misi dalam meningkatkan komitmen dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru.

Besarnya nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.642, sedangkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 41.2%, sedangkan sisanya 58.8% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0.704. Artinya bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai budaya organisasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.70 atau 70.4% nilai budaya organisasi, dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka secara relatif akan meningkatkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Luthan, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. (edisi ke-10). Bahasa Indonesia, Yogyakarta: andi .
- Murniati dan Usman (2009). *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah*
- Rampersad, Hubert K (2006). *Total Performance Scorecard, konsep Manajemen Baru: mencapai Kinerja dengan integritas*. Jakarta: Gramedia.
- Sagala, Syaiful (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan; Pemberdayaan Organisasi Pendidikan Kearsah yang Lebih Profesional, dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sobirin, Achmad (2009). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UUP-STIM YKPN.
- Usman, Husaini (2009). *Manajemen: Teori & Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara