

PERANAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DAN KARYAWAN

*Mochamad Fatchurrohman¹, Rizka Aisyanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

* mochamad.rohman@stiemahardhika.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 20 Agustus 2022
Revisi : 10 September 2022
Diterima : 25 September 2022
Available online: 30 September 2022

Keywords: Organizational culture, motivation, performance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

From a good organizational culture, the company wants good performance by employees so that they can compete in this modern era. If the company has employees with very high motivation, it is certain that the company will find it easier to achieve the expected goals. This study aims to determine how big the role of organizational culture on the motivation of the performance of teachers and employees at SDI. This research uses descriptive qualitative method by combining primary secondary data by using purposive sampling, namely the way of collecting information specimens based on several considerations. The results of this study indicate that organizational culture greatly influences the motivation and performance of teachers and employees at SDI.

Dari budaya organisasi yang baik perusahaan menginginkan kinerja yang baik oleh karyawan agar dapat berkompetisi di era modern seperti ini. Jika perusahaan mempunyai karyawan dengan memiliki motivasi yang sangat tinggi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peranan budaya organisasi terhadap motivasi kinerja guru dan karyawan di SDI. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menyatukan data primer sekunder dengan menggunakan cara purposive sampling yaitu cara pengumpulan spesimen informasi berdasarkan beberapa pertimbangan. Hasil dari penelitian ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh kepada motivasi dan kinerja guru dan karyawan di SDI.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah memiliki pegawai dengan kinerja (kemampuan kerja dan prestasi kerja) dengan loyalitas yang tinggi atau rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM). Hal yang berpengaruh pada perusahaan adalah pegawai yang mampu memaksimalkan hasil kerja agar tercapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Pegawai sangat berpengaruh dalam bersaing di dunia kerja. Perusahaan yang memiliki pegawai yang bermutu dan bisa berkompetisi dengan perusahaan lain akan menjadi bukti bahwa SDM di perusahaan tersebut selalu diperbaiki dan diperbaharui, karena sumber daya manusia itulah yang akan menentukan jangka panjang perusahaan tersebut.

Kinerja adalah suatu pencapaian kerja yang menjadi tanggung jawab seseorang yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman serta sungguh-sungguh. Kinerja karyawan bukan

bersifat menyeluruh tetapi individu karena setiap karyawan pasti mempunyai tugas/tanggung jawab masing-masing dengan kemampuan pengerjaan tugas yang berbeda-beda. Karyawan sangat berperan penting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan pada setiap perusahaan. Apabila perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan maka akan berpengaruh besar pada perusahaan, maka dari itu atasan wajib memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara bersama-sama. Biasanya perusahaan menggunakan rangkaian konsep untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan dan pemberian reward kepada karyawan. Reward yaitu sebuah apresiasi untuk karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, biasanya reward diberikan dalam bentuk barang maupun uang. Ketika

dalam perusahaan memberikan seseorang reward karena pencapaian kinerjanya mungkin orang lain akan tertarik dan menginginkan akan mendapatkan hal seperti itu juga dan orang tersebut akan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerjanya, dan dapat kita simpulkan bahwa reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keberadaan manajemen dalam perusahaan harus jujur dan transparan agar membangun rasa percaya terhadap perusahaan yang mencerminkan sikap kesatuan yang utuh, menciptakan kepercayaan bahwa akan membantu menyelesaikan sesuatu tanpa desakan dan paksaan, dalam era modern saat ini manajemen sangat dibutuhkan untuk mengkoordinasi seluruh kegiatan perusahaan, kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik bisa menjadi penghalang dalam perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan secara bersama, pengaturan kinerja ini perlu koordinasi dan adaptasi dengan kondisi perusahaan dan porsi setiap posisi karyawan agar bisa maksimal dalam mengoperasikan pekerjaan yang dikerjakan, selain itu bisa mempercepat perkembangan perusahaan hingga bisa berkompetisi dengan perusahaan lain di era globalisasi seperti ini.

Untuk menciptakan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan maka pihak atasan wajib bisa mengadakan lingkungan kerja yang mendukung terhadap keadaan karyawan. Bukan hanya itu perusahaan harus bisa menguasai permasalahan yang timbul yang bersangkutan pada kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi tentu didukung oleh para individu didalam organisasi tersebut. Kelompok yang beragam juga dapat menciptakan suatu peraturan atau pedoman yang bisa membuat organisasi untuk lebih kompak dan saling menghormati sesama, jadi individu didalam organisasi bergotong royong mewujudkan organisasi yang tertib dan baik dalam pandangan khalayak ramai hingga terciptanya budaya organisasi. Banyak hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi dan motivasi karyawan.

Menurut Lako (2004) dalam Novziransyah strategi budaya organisasi kurang disadari oleh sebagian organisasi di Indonesia terutama pemilik atau agen yang dipercaya untuk mengelola organisasi, banyak masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja akhir akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap peran strategis budaya organisasi masih

lemah baik dalam instansi atau masyarakat sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Suatu organisasi dianggap wajib untuk menyesuaikan budaya organisasi yang absah dan sesuai dengan kondisi tertentu yang berjalan. Selama mempunyai budaya organisasi yang absah maka bisa dijalankan dengan baik oleh anggotanya. Budaya organisasi yang absah tidak langsung membuat bekerja dengan mudah jadi harus ada yang sesuai didalamnya.

Setiap organisasi biasanya mempunyai budaya/adat istiadat organisasi sendiri-sendiri. Budaya dalam organisasi biasanya disebut Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah ketentuan yang harus diikuti/diterapkan oleh setiap orang dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mempengaruhi dan berperilaku dalam mereka bekerja. Penerapan budaya organisasi di dalam perusahaan bisa membentuk sifat-sifat kepribadian karyawan dengan sendirinya untuk mengerjakan pekerjaannya/tanggung jawabnya dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karakteristik budaya organisasi memungkinkan organisasi untuk fokus pada hasil daripada hanya proses dan sejauh ketentuan atasan dalam mempertimbangkan hasil pada pribadi dalam organisasi. Budaya organisasi terkait dengan sejauhmana pegawai dalam mencermati kewajiban mereka dan focus pada spesifikasi.

Budaya organisasi sudah dianggap sebagai norma-norma yang wajib diikuti/diterapkan oleh setiap orang dalam organisasinya dan tentunya budaya organisasi mempunyai beberapa peran yaitu (1) dapat memberikan definisi terhadap batasan-batasan agar mampu mengetahui perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain (2) membantu perusahaan dalam membuat ciri khas untuk anggotanya, contohnya salah satu organisasi sangat menerapkan dalam hal kedisiplinan dengan begitu organisasi tersebut merupakan orang-orang yang disiplin. Globalisasi dan perubahan lingkungan memaksa organisasi untuk semakin berkompetisi. Budaya organisasi diharapkan bisa menciptakan daya saing yang diperlukan dan menciptakan kinerja karyawan lebih kompeten.

Menurut Jamaludin, Rudi Salam, Harisman dan Haedar Akib (2017) budaya organisasi mempunyai keikutsertaan dalam membangun keyakinan dan kepribadian karyawan seperti menegakan perilaku yang positif oleh karyawan untuk memperoleh

maksud dari perusahaannya. Ketika ada keyakinan dalam diri karyawan maka dapat membantu perusahaan untuk berkembang bersama-sama dan keyakinan tersebut dapat menuntun sikap karyawan dalam kegiatannya. Sedangkan dalam penelitian Deni Sulistiawan, Sukisno S.Riadi dan Siti Maria (2017) budaya organisasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Apabila perusahaan mempunyai budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawainya juga pasti baik. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik maka dapat membantu pegawai untuk meningkat kinerjanya.

Ketika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik seperti (1) keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan digunakan untuk mengajak karyawan liburan bersama keluarganya jika telah menyelesaikan deadline yang disepakati bersama-sama, keuntungan tersebut akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras menyelesaikan deadline yang ada sehingga sikap tersebut akan menjadi budaya organisasi (2) Lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga mendukung karyawan untuk lebih bersemangat untuk bekerja menginginkan untuk mendalami bidangnya maka perusahaan harus menyediakan pelatihan yang dibutuhkan karyawan dengan mendatangkan mentor-mentor terbaik dalam bidangnya. Menurut Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budiwibowo (2017) apabila perusahaan mempunyai norma-norma dan ketentuan yang telah disetujui maka akan tercipta budaya organisasi yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Motivasi kerja juga hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan bila ingin setiap karyawan memberikan andil positif terhadap pencapaian perusahaan, dengan motivasi karyawan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Motivasi adalah prosedur eksternal mempengaruhi atau memotivasi seseorang atau kelompok kerja untuk menginginkan sesuatu dilakukan. Motivasi dirancang sebagai kebutuhan alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana (2017) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik

dan bermakna sehingga dapat memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan budaya organisasi tersebut perusahaan dapat melihat kembali keadaan karyawannya supaya karyawan tersebut tidak merasa bekerja sendiri. Beberapa cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan jalan keluar dari masalah yang sedang dihadapi. Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan guna untuk memotivasi kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi bersangkutan dengan bagaimana karyawan mengenali sifat-sifat dari budaya dalam perusahaan tersebut bukan karena menyukai atau tidak budaya tersebut dalam arti budaya organisasi tersebut harus diikuti oleh seluruh anggota dalam organisasi itu. Budaya organisasi memiliki peranan penting untuk mengajak dan meningkatkan keefektifan kinerja dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi juga sebagai cara untuk mengarahkan organisasi boleh atau tidaknya jika dilakukan dan juga sebagai cara untuk menghadapi permasalahan atau tantangan-tantangan di masa yang akan datang.

Menurut Wibowo (2010) dalam Rosvita, Setyowati, dan Fanani Kebudayaan adalah acuan kegiatan manusia yang diturunkan secara terstruktur dari turunan ke keturunan melalui prosedur belajar yang berbeda guna mewujudkan suatu versi kehidupan yang sesuai didalam lingkungannya.

Menurut Pasaribu (2015) dalam Ainanur dan Tirtayasa, budaya organisasi seperti kebiasaan, anggapan, keyakinan, filosofi yang dibesarkan dengan kurun waktu yang lama oleh para penegak dan anggotanya dan dijelaskan, diinstruksikan kepada warga baru dan diterapkan kedalam organisasinya, sehingga dapat mengajak pola pikir, perbuatan, dan watak bernegara dalam menciptakan hasil karya serta menanggapi pelanggan untuk mendapatkan tujuan dari organisasi.

Menurut pendapat di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi mengutamakan watak dan perbuatan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Dari berbagai definisi budaya organisasi tersebut, disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem

nilai yang dipercayai, dilaksanakan dan dikembangkan oleh seluruh anggotanya yang berkesinambungan dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur perilaku organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dengan munculnya ide atau solusi, yang kemudian dimasukkan ke dalam budaya dalam organisasi, yang dapat dimulai dari mana saja, dari individu atau kelompok, hingga yang lebih rendah atau lebih tinggi. Budaya organisasi condong menetapkan perilaku yang tinggi untuk anggota ke kemampuan mereka untuk mengambil risiko. Apabila budaya itu absah dan menunjang perilaku yang asbah, maka akan mempunyai dominasi/otoritas yang kuat dan berpengaruh kepada kelakuan karyawan. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang etis dalam perusahaan, maka manajemen wajib untuk melakukan pengembangan energy karyawan, penghargaan daripada penghargaan daripada hukuman, dan menekankan vitalitas pertumbuhan pribadi.

Budaya organisasi memiliki beberapa manfaat yakni memberikan definisi untuk menjelaskan karakter dengan tujuan menunjukkan nilai positif yang tidak dimiliki oleh perusahaan/organisasi lain, penunjuk budaya organisasi melingkupi pemahaman diri pada anggotanya, kinerja eksplosif untuk mencapai visi misi organisasi, perilaku yang positif, kinerja kerja, kerja kelompok dalam anggota, gotong royong dengan baik dan berkomunikasi dan berkoordinasi secara baik. Prosedur pembentukan budaya organisasi dikaiti dengan unjuk ide-ide/solusi, yang kemudian diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, yang dapat dimulai dari mana saja, dari individu atau kelompok, dari level yang lebih rendah atau lebih tinggi.

Munculnya interaksi budaya organisasi dengan kinerja anggota bisa terlihat dari watak organisasi. Ketika pegawai meneruskan watak yang berimbang dengan budaya organisasi mereka maka akan mendapatkan kesenangan dalam dirinya sendiri dan ada penghargaan yang didapat secara langsung/tidak langsung. Budaya organisasi membuat kode etik anggota dan secara tidak sadar ditegakkan dalam aktivitas organisasinya.

Kreitner dan Kinicki (2013:86) dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi menyatakan bahwa secara umum ada 3 macam budaya organisasi yakni:

1. Budaya Konstruktif

Budaya dimana anggota dianjurkan untuk berkoordinasi dengan yang lain dan menyelesaikan kewajiban dan proyek mereka dengan cara yang membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka untuk pertumbuhan dan perkembangan. Jenis budaya ini mendukung anutan normatif mengenai perolehan maksud indikasi diri, menghormati orang, dan persamaan.

2. Budaya pasif-defensif

Budaya pasif defensif ditandai dengan kepercayaan anggota dapat berkoordinasi dengan anggota lain dengan cara yang tidak mengacau keamanan pekerjaan mereka sendiri. Budaya ini mempromosikan anutan normatif mengenai kesepakatan, konvensi, keterkaitan, dan subsisten

3. Budaya agresif defensif

Budaya agresif defensif yang positif mendukung anggota untuk bekerja keras untuk melingkupi kenyamanan dan status pekerjaan mereka. Jenis budaya ini dicirikan oleh keanutan normatif yang membayangkan bandingan, dominasi, persaingan, dan perfeksionisme.

Menurut Andreas Lako (2006 : 31) dalam Muis fungsi budaya organisasi untuk:

1. Memberikan rasa identitas agar anggotanya dapat mengerti tujuan serta menjadi serpihan utuh dari organisasi
2. Menciptakan dan mengembangkan kewajiban terhadap tujuannya.
3. Meneruskan arahan dan mempertahankan watak untuk membimbing dalam organisasi agar efektif dan efisien mewujudkan kewajibannya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
4. Membantu mendesain ulang sistem pengendalian manajemen.
5. Mendukung manajemen dalam mengembangkan sistem kompensasi untuk eksekutif dan karyawan.
6. Sumber daya kompetitif suatu perusahaan jika dikelola dengan benar.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan dari diri sendiri dan mengajak, membimbing watak dengan tujuan untuk mendapatkan suatu maksud, karena kunci untuk mengerti mempelajari motivasi yakni mengerti landasan antara keinginan, motif

dan motivasi (Rivai, 2001). Seseorang mempunyai keinginan untuk terus berkarya dan berprestasi dan mempunyai keinginan yang besar untuk berhasil. Keinginan tersebut juga sama dengan ketakutan akan kegagalan mereka.

Menurut Robbins (2006) Motivasi juga dipahami untuk prosedur penentuan kesungguhan, arah dan kegigihan seseorang dalam mencapai maksud dan tujuannya. Sedangkan motivasi normal melibatkan perjuangan menuju tujuan apapun dengan situasi organisasinya dengan berpusat pada visi misi organisasi untuk melukiskan perhatian anggotanya kepada watak yang berurusan dengan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kualitas pekerjaan seorang karyawan bisa dilihat dari proses pekerjaannya seberapa lama dan seberapa bagus hasil dari usahanya tersebut, melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan standar keselamatan pekerja dan barang yang dikerjakan. Kinerja karyawan sebuah peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena kinerja karyawan menentukan hasil dan keberhasilan yang telah ditetapkan, keberhasilan bisa dilihat dari hasil operasi kinerja dan ketepatan waktu bisa menjadi implementasi suatu kebijakan dan program kegiatan yang telah tercapai dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi yang menjadi acuan dalam strategi organisasi (Moehariono, 2012 dalam Ainanur dan Tirtayasa). Menurut Simanjuntak (2010:10) Pencapaian kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat diklasifikasikan kedalam kelompok yaitu kompetensi pribadi yang diwujudkan dalam etos kerja, dukungan organisasi berupa budaya organisasi dan lingkungan organisasi dan iklim dan dukungan organisasi kepemimpinan manajemen atau perilaku kepemimpinan teladan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan hubungan kausal dapat ditetapkan bahwa terdapat kaitan yang erat diantara kinerja pribadi dan kinerja organisasi dan dapat disimpulkan apabila kinerja pribadi bagus bisa jadi besar kemungkinan kinerja organisasi bagus juga. Kinerja seseorang akan baik jika seseorang sangat terampil, jika seseorang mau bekerja karena dibayar sesuai kesepakatan dan memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik.

Seorang karyawan bisa dikatakan bertanggung dan efisien waktu jika bisa

melakukan pekerjaan secara menyeluruh dan memiliki kapasitas, kualitas dan disiplin yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga atas prestasi yang dicapai dengan menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dengan tuntas, keberhasilan usaha ditentukan oleh kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus menilai para karyawan agar bisa melihat kinerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, penilaian kinerja bisa juga untuk melakukan evaluasi atau tinjauan kinerja para karyawan, tinjauan dan penilaian dilakukan agar para karyawan tahu apa yang diharapkan atasan agar bisa memberikan pekerjaan yang terbaik dan saling mengenal orang lain dengan baik.

Perusahaan biasanya melakukan training, ganti rugi yang memadai, mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi karyawan dengan tujuan mengembangkan kinerja karyawan. Dengan teknik yang dilakukan oleh perusahaan diinginkan pegawai dapat memaksimalkan akuntabilitas pekerjaannya, karena pegawai telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang tentunya relevan dengan kinerja pekerjaannya. Sedangkan pemberian gaji, bonus, lingkungan kerja dan motivasi yang baik sebenarnya merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk menunjang kontribusi karyawan untuk pelaksanaan tujuan-tujuan organisasi. Kinerja dalam bisnis modern saat ini membutuhkan manajemen yang cermat. Apabila ada hambatan dalam proses penyelesaian tugas perusahaan dalam mewujudkan visi misinya berarti kinerja karyawan di perusahaan tidak dikelola dengan baik. Perusahaan harus bisa mendorong karyawan untuk menyesuaikan kondisi di perusahaan dengan tujuan untuk berkompetisi dengan perusahaan lain di dunia modern seperti sekarang.

Menurut Nawawi (2006:67) Dalam melakukan pekerjaan di lingkungan organisasi/usaha, terdapat 5 faktor kinerja, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan yang telah dilakukan individu
2. Kualitas pekerjaan yang telah dilakukan individu karyawan
3. Jangka waktu pencapaian hasil kerja
4. Tingkat kehadiran dan aktivitas yang dilakukan selama berada di tempat kerja

5. Kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui kejadian dalam hal yang diketahui tema penelitian contohnya watak, tanggapan, tekad, tindakan secara keseluruhan dan melalui deskripsi verbal dan linguistik dalam konteks tertentu sifatnya dan menggunakan metode ilmiah (Moleong 2005). Menurut Nasution penelitian kualitatif yakni proses penelitian yang mewujudkan data deskriptif berupa teks/ucapan orang dan tindakan yang dipelajari.

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif kualitatif difokuskan pada masalah yang terjadi dengan dasar fakta yang ada dengan cara mengamati, wawancara dan memahami dokumen-dokumen. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengurai kejadian yang tampak alami atau yang dibuat oleh seseorang. Kejadian dapat berwujud gambaran, kegiatan, ciri, persamaan, transformasi dan kejadian satu dengan kejadian lain. Sukmadinata (2006:72). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2013:3) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk mempelajari/menelaah suatu waktu, prasyarat/ peristiwa yang disebutkan yang anggapannya akan disajikan ke bentuk laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni di guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam (SDI). Cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara purposive sampling. Purposive sampling yaitu cara pengumpulan spesimen informasi berdasarkan beberapa pertimbangan.

Pada penelitian ini tidak dilakukan secara acak, tetapi narasumber yang memang paham, paling lama bekerja dan terlibat langsung dalam judul penelitian ini.

Wawancara pada guru dan karyawan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa penting budaya organisasi di lingkungan kerja. Dari wawancara yang dilakukan pada 15 guru paling lama bekerja di SDI 2 (dua) guru laki laki dan 13 (tiga) guru dan

karyawan perempuan. 80% guru dan karyawan mengatakan peranan budaya organisasi itu sangat berpengaruh pada kinerjanya apalagi ada timbal balik seperti reward dan 20% mengatakan bahwa peranan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Sumber Data

Data primer yaitu pengkaji menulis dan menyatukan data yang diperoleh di awal (Sanusi 2012), sedangkan menurut Kuncoro (2009:145) data primer yaitu data diperoleh dan dirangkum dari pertanyaan terlulis/lisan dari narasumber untuk menemukan maksud. Data primer yakni data yang sudah disatukan oleh orang lain, pengkaji bisa mendapatkan data lewat sumber lain yang berhubungan dengan data yang akan dicari (Kuncoro 2009:145) sedangkan menurut (Sanusi 2012) data sekunder yakni data yang tersedia dan dikumpulkan oleh pihak luar untuk diteliti. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa data primer adalah data yang ditulis dan dirangkum yang mempunyai tujuan didalamnya sedangkan data sekunder adalah data yang tersedia yang digunakan untuk diteliti oleh pengkaji lain.

Pengumpulan Data

Wawancara. Wawancara yaitu sebuah kegiatan yang dikerjakan untuk memperoleh fakta secara langsung dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan pada narasumber. Wawancara dilaksanakan secara tatap muka antara pewawancara dengan narasumber dan dilakukan dengan ucapan P.Joko Subagyo (2011:39), sedangkan menurut Supriyati (2011:48) yaitu sistem yang populer dan efektif untuk menafsirkan impian/harapan. Cara mendapatkan data dengan memberikan pertanyaan yang dikemukakan secara ucapan kepada narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Moloeng (2005:4), pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata. Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo dan dokumentasi lainnya.

Berdasarkan wawancara dari 15 narasumber yang kemudian dilakukan analisa

terkait budaya organisasi di SDI yang kemudian ditemukan perbedaan pendapat. Rata-rata peranan budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja mereka. 80% guru dan karyawan sangat termotivasi dengan adanya budaya organisasi yang ada dalam lingkungannya apalagi ada timbal balik seperti reward dan 20 % mereka menganggap budaya organisasi seperti reward tidak memiliki pengaruh bagi kinerjanya

Pembahasan

Untuk menciptakan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, atasan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan harus mampu mengendalikan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya didukung oleh individu-individu dalam organisasi tersebut. Kelompok yang berbeda juga dapat membuat aturan atau pedoman yang dapat membuat organisasi menjadi lebih ramping dan patuh satu sama lain, sehingga individu-individu dalam organisasi bekerja sama untuk menciptakan organisasi yang tertib dan baik di mata publik untuk menciptakan budaya organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain budaya organisasi dan motivasi pegawai. Suatu organisasi dianggap perlu untuk mencerminkan budaya yang kuat dan sesuai situasi tertentu, budaya organisasi yang kuat bisa membuat dampak baik oleh orang didalam organisasi tersebut, bisa mempermudah keperluan dan kegiatan organisasi, serta bisa menguatkan budaya organisasi agar tidak semena mena dalam membuat keputusan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di SDI seperti adanya reward. Jika salah satu guru dan karyawan disiplin kerja maka akan mendapat reward dari SDI untuk kinerjanya. Karyawan sangat tertarik pada timbal balik seperti reward sehingga dapat meningkatkan kinerjanya Budaya organisasi juga dapat memotivasi karyawan seperti memfasilitasi jaringan internet dan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill.

Saran

Dalam penelitian ini upaya yang harus diperhatikan oleh Perusahaan adalah memperhatikan berbagai kebijakan dan yang berkaitan dengan motivasi, kinerja Guru dan karyawan. Salah satu cara yang di tempuh oleh pihak SDI memberikan pelatihan – pelatihan dan reward untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga harus menerapkan lingkungan kerja yang sehat agar masing – masing kelompok dapat menciptakan suatu peraturan yang bisa membuat organisasi dalam lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–18.
- Asri, I., & Putri, D. (2012). *Peranan Good Corporate Governance Dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi*. 7(2), 193–204.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Edison, E., Anti Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). BUDAYA ORGANISASI DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134. <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>
- Ekasari, N., & Venusita, L. (2009). Peranan Anggaran Partisipatif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Manajerial Dikaitkan Dengan Budaya Organisasi Dan Hubungan Antarindividu Pada Organisasi. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 1(1), 78. <https://doi.org/10.26740/jaj.v1n1.p78-88>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo the Effect of the Headmaster'S Leadership Prinsipals, Teacher'S Motivation, and Organization Culture on the Performance, of Teachers of Se. *Jurnal*

- Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v12i2.17881>
- Kepemimpinan, P., Organisasi, P., Motivasi, D. A. N., Efektifitas, T., Pegawai, K., Dinas, P., Daerah, P., & Bogor, K. (2015). *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen*. 6(1), 109–116.
- Manik, E., & Bustomi STIE Pasundan Bandung, K. (2011). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 3 RANCAEKEK CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by E Jurnal STIE Pasundan Bandung (Sekolah Tinggi Ilmu Ekon. *Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107.
- Sugiono, E., & Fitriana, M. (2018). Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui peranan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja pada badan pengembangan SDM ESDM di kementerian energi dan sumber daya mineral RI. *Ilmu Dan Budaya*, 41(60), 7101–7118. <http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/466>
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi. *Manajerial*, 08, 1–9.
- Syarief, F. (2017). Peranan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Perguruan Tinggi di Jakarta, Depok dan Tangerang. *Simposium Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*.
- Tanuwiwono, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANE_GGIO/article/view/3367
- Untuk, T., Dan, K., & Saing, D. (2017). *Prosiding. September*.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- (Giantari & Riana, 2017) Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- (Moleong, 2005) Moleong. (2005). *Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara secara dan pengamatan secara mendalam kepada para informannya*. 1.