

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SWASTA X MUNTILAN

Himawan Wisnu Saputro¹, Nur Wening², Fifka Hilda Amar Geofanny³
himawanwisnusaputro@gmail.com¹, weninguty@gmail.com², fifkahilda@gmail.com³
Universitas Muhammadiyah Surakarta¹²³

Abstract

This article discusses the importance of organizational culture and its impact on teacher performance in a private vocational school in Muntilan. The performance of teachers in this school is crucial in achieving the school's educational goals effectively and efficiently. The evaluation of teacher performance is based on three elements: commitment, character, and competence. These elements require willingness, integrity, and contributions from the teacher, as well as support from the school's resources. Previous research has shown that a good organizational culture leads to good teacher performance, which in turn leads to improved educational quality. Therefore, it is essential to establish a conducive organizational culture that includes the leadership, other educational staff, and students to support the teacher's activities. Organizational culture is defined as a shared perception of values and norms that can enhance the performance of the organization's members. The study aims to determine the significant influence of the school's organizational culture on teacher performance in SMK swasta X Muntilan. The research is expected to provide insights into the importance of organizational culture in improving teacher performance and achieving the school's educational goals.

Keywords: *organizational culture, teacher performance, education management, human resource management.*

Abstrak

Artikel ini membahas tentang pentingnya budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Muntilan. Kinerja guru di sekolah ini sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja guru didasarkan pada tiga unsur yaitu komitmen, karakter, dan kompetensi. Unsur-unsur tersebut memerlukan kemauan, integritas, dan kontribusi dari guru, serta dukungan sumber daya sekolah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang kondusif yang mencakup pimpinan, tenaga kependidikan lainnya, dan siswa untuk mendukung aktivitas guru. Budaya organisasi diartikan sebagai persepsi bersama terhadap nilai dan norma yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta X Muntilan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja guru, manajemen pendidikan, manajemen sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi yang memiliki budaya yang terbangun di dalam setiap kegiatan organisasinya. Kegiatan organisasi sekolah ini erat kaitannya dengan kinerja anggota organisasi sekolah yaitu dalam pembahasan ini adalah guru yang bekerja di SMK swasta X di kota Muntilan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai faktor misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan disepakati bersama (Muis dkk., 2018). Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor utama tercapainya tujuan pendidikan. Dalam satuan pendidikan sekolah menengah atas maupun kejuruan, kinerja guru merupakan salah satu bagian dari manajemen pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien (Masrum, 2021). Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, kinerja seorang guru disebut baik jika berhasil mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Anggraeni, 2017). Kinerja guru merupakan bagian dari manajemen pendidikan yang merupakan capaian hasil kerja guru dalam melaksanakan beban tugasnya berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja guru di SMK swasta X Muntilan menjadi sebuah hal serius yang perlu untuk diperhatikan karena merupakan pengaruh penting dalam perkembangan kemajuan sekolah.

Pada buku peraturan dan tata tertib guru dan karyawan SMK swasta X Muntilan tahun 2022 dijelaskan mengenai unsur penilaian kinerja yaitu: (1) Komitmen meliputi: kehadiran, loyalitas dan kehadiran dalam rapat; (2) Karakter meliputi: keikutsertaan dalam kegiatan sekolah baik rutin maupun situasional, karakter dalam pergaulan berorganisasi; (3) Kompetensi meliputi: administrasi pembelajaran, proses kegiatan pembelajaran. Unsur yang ada pada penilaian kinerja tersebut penting untuk dicapai dengan kemauan, integritas dan kontribusi dalam bekerja, serta dukungan berbagai sumber daya dari sekolah yang sangat besar artinya untuk meningkatkan capaian kinerja guru. Maka dari itu, guru perlu mengetahui dengan baik tugas, tanggung jawabnya dan kinerja seperti apa yang wajib dicapai.

Penelitian terdahulu dari Sugeng Prayoga & Safrida Yuniati (2019) menyimpulkan bahwa kinerja guru yang baik adalah hasil dari budaya organisasi yang baik yang dapat berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan. Hasil kinerja guru yang baik dapat menimbulkan kepuasan bagi guru atas peningkatan kualitas pendidikan yang mengikutinya. Edy Sutrisno (2010) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan bertentangan bahkan menghambat tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dapat dimaknai sebagai suatu persepsi nilai dan norma dalam organisasi yang dianut bersama oleh anggotanya (Rivai, 2020). Budaya organisasi di sekolah yang kondusif dan hubungannya dengan setiap elemen yang ada di sekolah seperti pimpinan, tenaga kependidikan lain dan siswa menjadi penting dan diperlukan untuk menunjang kegiatan guru.

Dari beberapa definisi tersebut didapat sintesis bahwa budaya organisasi adalah sudut pandang nilai dan norma yang baik yang dianut bersama oleh anggota organisasi sehingga

dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Sebuah organisasi dapat berkembang karena budaya organisasi yang dianut mampu mendorong semangat dan integritas kerja anggota organisasi di dalamnya dalam melaksanakan tugas yang berpedoman pada norma dan nilai yang berlaku sehingga kinerja organisasi meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Al-Aiban dan Pearce (1993) dalam Mas'ud (2004), budaya organisasi dibentuk berdasar pada beberapa indikator yang terbagi dalam dua aspek: (1) Praktek birokrasi indikatornya adalah ketaatan peraturan, kejelasan tujuan; (2) Praktek tradisional indikatornya adalah pekerjaan milik pribadi, kriteria evaluasi (penilaian) berdasarkan bukan prestasi, nepotisme.

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta X Muntilan.

Sehingga, dapat diketahui keterkaitan antar dua variabel tersebut untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan data dalam menganalisis dan memecahkan masalah kinerja guru di SMK swasta X Muntilan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto* digunakan dalam penelitian ini. Jenis penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk mempelajari faktor-faktor yang menyebabkan suatu fenomena yang telah terjadi sebelumnya. Variabel bebas tidak dapat dikendalikan oleh peneliti karena fenomena yang ada sudah terjadi atau karena sifatnya yang tidak dapat dimanipulasi (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan pada populasi 26 guru SMK swasta X Muntilan dan menggunakan teknik *sampling total*. Angket dalam bentuk skala Likert 1-5 digunakan sebagai alat pengumpulan data dengan beberapa pernyataan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dari responden. Responden memilih kategori jawaban: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Analisis statistik dengan model regresi linier sederhana digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid atau tidak valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2016). Instrumen yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$. Cara yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antar pernyataan dan skor total, menggunakan rumus skor teknik korelasi *product moment*. Dari 47 pertanyaan kuesioner ditemukan semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid. Selain valid instrumen yang digunakan dalam penelitian harus reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (a)	Status
Budaya Organisasi	.825	Reliabel
Kinerja Guru	.889	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, berada di atas .600 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan pada kuesioner tiap variabel adalah reliabel maka selanjutnya setiap item pada kedua variabel tersebut layak dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel independen (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Guru). Dalam analisis ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan ANOVA dan koefisien regresi.

Tabel 2. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3012.699	1	3012.699	274.448	.000 ^b
	Residual	263.455	24	10.977		
	Total	3276.154	25			

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa model yang dibangun dengan menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai prediktor terhadap variabel Kinerja Guru adalah signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F pada kolom "F" sebesar 274.448, dengan $p < .001$. Selain itu, tabel ANOVA juga menunjukkan bahwa variansi yang tidak dijelaskan oleh model (kesalahan prediksi) adalah sebesar 263.455.

Tabel 3. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.573	6.009		-.095	.925
	Budaya Organisasi	1.408	.085	.959	16.566	.000

Kemudian, pada tabel koefisien regresi, konstanta intercept pada model regresi sederhana ini bernilai $-.573$. Variabel prediktor (Budaya Organisasi) memiliki koefisien regresi sebesar 1.408, dengan nilai signifikansi statistik $p < .001$. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi, maka variabel terikat (Kinerja Guru) akan meningkat sebesar 1.408 satuan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Budaya Organisasi, maka semakin tinggi juga nilai Kinerja Guru yang dicapai. Hasil ini dapat berguna bagi organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan memperkuat nilai-nilai budaya yang diinginkan.

Namun, terdapat pula beberapa hal yang perlu diperhatikan dari hasil penelitian ini. Pertama, karena analisis regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel prediktor, maka hasil ini hanya dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antara dua variabel saja. Kedua, meskipun model tersebut signifikan secara statistik, nilai R-squared menunjukkan bahwa model hanya dapat menjelaskan sekitar 92% dari variasi data. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan model regresi yang lebih kompleks

KESIMPULAN

Dalam kesimpulannya, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel terikat Kinerja Guru. Namun, perlu diingat bahwa hasil ini hanya dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antara dua variabel saja dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengoptimalkan prediksi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>
- Anggraeni, A. D. (2017). Pengaruh persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi Terhadap kinerja guru. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 251–264.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). CV. AA. RIZKY.
- Fortunately, R., Asmendri, A., & Haviz, M. H. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87–96.
- Ginting, B. (2011). Hubungan budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Di Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa*, 8(01), 61–72.
- 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. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Janiarta, I. W. (2022). Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Semarang Pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. *Daiwi Widya*, 9(1), 143–162.
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Kurniawan, A., Munir, K., & Hidayat, A. (2022). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

- Smk Di Kecamatan Cikande. *Auto Tech: Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 17(1), 1–11.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240–254.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 218–236.
- Masrum, M. (2021). Kinerja Guru Profesional.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Najmulmunir, N., Hasyim, A. W., & Triana, E. (2009). Hubungan budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. *Edukasi*, 1(2), 35–47.
- Nasional, D. P. (2010). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang kinerja guru. Jakarta: Depdiknas.
- Nurviza, C., & Usman, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 7(1).
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5(1), 54–60.
- Rahayu, S. (2017). Komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, 12(1), 73–84.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46–52.
- Setyaningsih, K., Haiatami, N., & Rusmaini, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 61–71.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1).

- Ustafiano, B., Rukun, K., & Giatman, M. (2021). Pengaruh Adana Gaya dalam Kepemimpinan Kepada Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 57–63. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11348>.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Yulihardi, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sikap Perubahan Organisasi Dengan Commitment Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Kator Kecamatan Se Kota Pariaman. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(1), 120–134.