

## **Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI di Sumatera Utara**

Annisa<sup>1</sup>, Ansari Fahmi<sup>2</sup>, Khadijah Pasaribu<sup>3</sup>, Supardi Situmorang<sup>4</sup>, Yusnia Meha<sup>5</sup>

<sup>12345</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [annisa0990@gmail.com](mailto:annisa0990@gmail.com)<sup>1</sup> [ansarifahmi08@gmail.com](mailto:ansarifahmi08@gmail.com)<sup>2</sup> [Khadijahpasaribu36@gmail.com](mailto:Khadijahpasaribu36@gmail.com)<sup>3</sup>  
[supardisitumorang2000@gmail.com](mailto:supardisitumorang2000@gmail.com)<sup>4</sup> [yusniameha02@gmail.com](mailto:yusniameha02@gmail.com)<sup>5</sup>

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui budaya di SMA Negeri 1 di Sumatera Utara untuk mengetahui kinerja guru Negeri dan untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri yang ada di Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Kualuh Selatan Labura yang terdiri dari 7 responden. Jenis peneliian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan penyebaran kusioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Budaya organisasi, kinerja guru

### **Abstrac**

This study aims to determine the organizational culture in public high schools in Medan, to determine the performance of public high school teachers and to find out whether there is an influence of organizational culture on teacher performance in state high schools in Medan. . This research was conducted at SMA Negeri 1 Kuala Selatan, Labura which consisted of 7 respondents. This type of research used is quantitative research. Methods of data collection using interviews, observation and distribution of questionnaires. The results showed that communication and teacher content had a positive and significant effect on teacher performance.

**Keywords:** Organizational culture, teacher performance

## Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru melakukan improvisasi guna untuk meningkatkan kinerja. Kinerja guru SMA Negeri 1 Kualuh Selatan sudah baik maka perlu dipertahankan dan ditingkatkan hal ini karena cukup baik dalam merencanakan program pembelajaran karena guru masih mengajar menggunakan buku pegangan, pelaksanaan pembelajaran menggunakan media, metode dan pengolahan kelas dalam melaksanakan kegiatan belajar, guru masih ada menilai prestasi murid berdasarkan evaluasi/penilaian.

Faktor lain untuk mengoptimalkan kinerja salah satunya adalah dengan menciptakan komunikasi yang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Dimensi komunikasi yang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Adapun dimensi komunikasi yang terjadi pada SMA Negeri 1 Kualuh Selatan meliputi sumber, penerima, waktu, saluran, umpan balik, efek dan lingkungan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dibutuhkan seorang guru yang memiliki kompetensi yaitu kompetensi pedagogik yaitu guru di SMA Negeri 1 Kualuh Selatan memiliki karakteristik tenaga

pendidi yang baik, tidak hanya mengajar tetapi menjadi teladan untuk murid-muridnya sebagai bentuk representatif perilaku. Kompetensi sosial komunikasi guru yang baik dengan kepala sekolah, sesama guru, pegawai, murid, dan pihak luar. Kompetensi profesional guru mengajar sesuai keahlian dan kemampuan.

Berdasarkan Fattah (2017:36), faktor-faktor kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian. Budaya organisasi sangat berhubungan dengan lingkungan internal organisasi karena setiap individu yang ada dalam suatu organisasi akan menambah variasi budaya yang ada dalamnya. Sehingga setiap organisasi akan mempunyai keunikan budaya tersendiri. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi dalam sekolah akan memberikan dampak yang sangat bermakna bagi peningkatan kinerja guru.

Jones (2010:30) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi. Menurut Kreitner (2008:41), budaya organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *organizational identity*, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, *facilitate collective commitment*, memudahkan komitmen bersama-sama, *social system stability*, mendukung stabilitas sistem sosial, dan

shape behavior by helping members make sense of their surroundings, membangun perilaku dengan membantu anggota memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Lussier (2008:50) menjelaskan terdapat tiga level budaya organisasi diantaranya adalah perilaku (behavior), nilai-nilai dan keyakinan (values and beliefs), dan asumsi-asumsi (assumptions).

Menurut Moehariono (2009: 60) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja guru dapat diketahui dan diukur jika individu telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Masyarakat mengharapkan kinerja guru dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga guru tidak mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja sehingga mengalami penurunan kinerja. Keberhasilan kinerja guru hal yang paling utama dalam mendidik anak didik adalah menghasilkan anak didik yang berkualitas tinggi.

Pada observasi awal di SMANegeri 1 Kualuh Selatan, terlihat beberapa guru hadir belum tepat waktu dan beberapa guru juga memiliki tugas-tugas seperti mengoreksi pekerjaan rumah siswa belum secara tepat waktu. Guru yang hadir tidak tepat waktu tersebut dapat mengindikasikan budaya organisasi yang

ada di sekolah tersebut. Selain itu, guru juga lebih banyak memberikan tugas daripada mengajarkan secara langsung kepada siswa mengenai materi yang dipelajari. Oleh karena itu, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi baik positif maupun negatif terhadap kinerja guru tersebut.

## **Metode**

Tempat penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Kualuh Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan fakta yang diperlukan dalam penelitian. Melalui metode ini, peneliti mendapatkan data melalui pengamatan dengan pendekatan korelasional.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Kinerja Guru**

Bernardin dan John (2007) memberikan definisi tentang performance sebagai the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period, yang berarti kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. 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.

Dalam satuan pendidikan, guru memiliki peran yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di sekolah. Tidak hanya sebagai pendidik, namun juga sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kombinasi upaya dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana kompetensi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, serta sejauh mana dari tujuan pekerjaan dipahami dengan baik.

## **Budaya Organisasi**

Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, “budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Kreitner (2005) menyebutkan “organizational culture can be defined as the similarity in perception, perspective, value, and behavior that are believed, studied, applied, and developed simultaneously by all of the organization members resulting in an organization identity”. Siswandi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi”. Sementara itu, budaya organisasi di definisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problemproblem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik

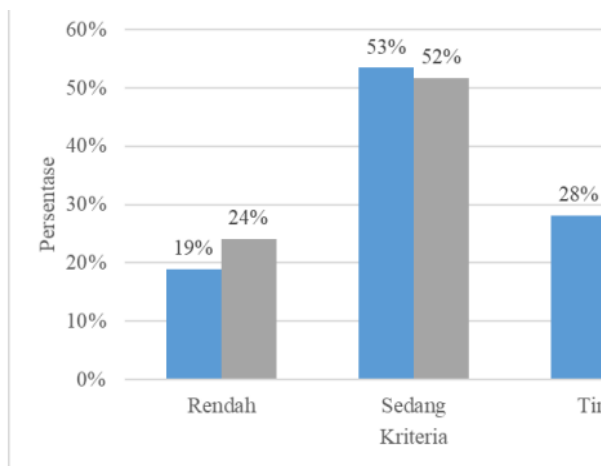
(Muchlas, 2008). Tampubolon (2004), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dan dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Demikian pula dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah unik. Yang dalam Maslowski (2006) menyebutkan the elements of organizational culture in schools used in this study encompass formality, rationality, achievement orientation, participation and collaboration, communication, professional orientation, and teacher autonomy. Dari paparan menurut para ahli di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang 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

## Hasil dan Pembahasan

### Kinerja Guru

Hasil analisis yang kami peroleh di SMA Negeri 1 Kualuh Selatan berdasarkan pengolahan data jawaban responden terhadap instrumen penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja para guru di SMA Negeri 1 Kualuh Selatan. Berikut akan kami sajikan dalam bentuk gambar dibawah



**Gambar 1.1 data budaya organisasi dan kinerja guru**

Hasil pengolahan data seperti pada Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa kualitas guru untuk manajemen pembelajaran dan kinerja guru mendominasi pada kriteria sedang. Hal ini menjelaskan bahwa guru SMA Negeri 1 Kualuh selatan belum sepenuhnya melakukan budaya organisasi dengan baik. Itu bisa kita lihat dari diagram diatas dimana lebih tinggi untuk kriteria sedang. Budaya organisasi merupakan faktor yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja guru SMA Negeri 1 Kualuh selatan. Dengan demikian, untuk memperoleh kinerja yang baik, maka faktor tersebut harus dimaksimalkan.

Berdasarkan hasil analisis data tentang budaya organisasi ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Jika budaya organisasi baik maka akan baik pula kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kualuh Selatan. Mengingat budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja SMA Negeri 1 Kualuh Selatan, masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, budaya kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Ardiansyah, 2011).

Budaya organisasi yang dimiliki oleh guru-guru SMA Negeri yang Aada di Medan sangat baik. Guru menyukai profesi yang dimilikinya, dan guru tidak terpaksa untuk melaksanakan pekerjaan, apabila guru sudah menyukai dan merasa ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka guru melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati yang nantinya akan berakibat pada hasil kinerja yang dimiliki khususnya dalam proses pembelajaran. Selain itu sebagian besar guru tidak begitu puas dengan hasil pembelajaran atau hasil kerjanya, hal tersebut dapat terjadi karena guru ingin terus menambah kualitas dan meningkatkan pembelajaran serta kinerja agar lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh guru tidaklah semata-mata dapat dicapai begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau

mendukungnya, dan salah satunya adalah budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2010) menjelaskan bahwa 49% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut berkesimpulan bahwa budaya organisasi diharapkan mampu untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja guru dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Karenanya kondisi tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Penjelasan di atas memberikan informasi bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik dan kondusif budaya organisasi sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana cara menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah baik di SMA negeri di Kota Medan ini.

Budaya organisasi yang baik tersebut menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan.

## Simpulan

berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan ini akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang baik tersebut, menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

## Daftar Pustaka

Ardiansyah, M. Asrori. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Diunduh dari <http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhikinerja.html> diakses tanggal 2 April 2017.

Ayu Puspita Sari<sup>1</sup>, Syarwani Ahmad<sup>2</sup>, Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Palembang

Arifin. (2014). Organizational Culture, Traditional Leadership, Work Engagement, and Teacher's Performance; Test of A Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1).

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Prilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta, Salemba Empat.

Sugeng Prayoga & Safrida Yuniati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. Mataram

Siswandi, E. (2012). *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Press.