

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Kecendrungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Apabila kita tidak mampu merespons pengaruh global akan berdampak pada kesulitan organisasi (Wibowo, 2016).

Demikian pula kecendrungan pertumbuhan demografis, sosial, ekonomi, dan politik di dalam negeri berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya (Sari, 2013).

Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Wibowo, 2016).

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. ketika orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap merefleksikan multikulturalisme, keanekaragaman muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting. Budaya organisasi merupakan masalah lingkungan yang penting bagi manajer. Manajer harus paham bahwa budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi mereka akan bekerja.

Apakah budaya organisasi benar-benar ada hubungannya dalam peningkatan kinerja organisasi? banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi besar dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya yang kuat. Ini cukup masuk akal, karena seperti ini akan dengan mudah menyelesaikan banyak persoalan yang mereka hadapi. Ini karena mereka punya landasan untuk bertindak atau memutuskan. Semakin kuat budaya, itu artinya semakin luas dan dalam karyawan memegang nilai-nilai dan asumsi yang yang dominan di organisasi, departemen, unit dan kelompok-kelompok dalam organisasi menganut ini semua (Amir, 2017).

Sekolah sebagai organisasi sosial merupakan pandangan sekolah sebagai organisasi formal. Pandangan ini akan berimplikasi pada bagaimana memperlakukan/mengelola sekolah. Manajemen organisasi akan diorientasikan pada bagaimana mengkondisikan orang-orang dalam organisasi untuk dapat dinamis, saling tergantung satu sama lain, memiliki

hubungan yang dinamis baik internal maupun eksternal, dan beradaptasi dan membentuk budaya organisasi sekolahnya.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam upaya mencapai tujuan dari suatu sekolah, maka perlu personilnya dituntut untuk selalu taat dan patuh kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada dasarnya terfokus pada perilaku di dalam pekerjaannya. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan membuat keputusan khusus dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku.

Berawal dari anggapan keliru masyarakat bahwa madrasah adalah lembaga pendidikan yang terbelakang ditinjau dari banyak aspek, diantaranya: aspek SDM, sarana prasarana, kurikulum, input dan out put siswa dan pengelolaan kelembagaan madrasah. Anggapan masyarakat ini justru semakin memacu serta menjadi cambuk bagi Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut untuk berbenah sehingga mampu bersaing dengan sekolah-sekolah umum.

Dalam sebuah organisasi seperti madrasah atau sekolah yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang, jika pendidik dan tenaga kependidikan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka mereka dapat melaksanakan kegiatan lembaga pendidikan dengan baik dan efektif. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang lebih baik dan mampu memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja

pegawai, seringkali diperlukan peningkatan dan pelengkap SDM. Namun, upaya peningkatan kinerja pegawai seringkali tidak sesuai harapan. Sekalipun telah memiliki karyawan yang berkualitas, belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi jika pegawai tersebut masih dikelilingi oleh budaya organisasi dan manajemen yang kurang mendukung (Wahyudin, 2022).

Jumlah Madrasah Aliyah yang berada di Kabupaten Garut adalah sebanyak 132 madrasah, terdapat 127 Madrasah Aliyah Swasta dan 5 Madrasah Aliyah yang berstatus Negeri, pertama, MAN 1 Garut yang terletak di Kecamatan Karangpawitan, kedua MAN 2 Garut terletak di Kecamatan Tarogong Kidul, ketiga MAN 3 Garut terletak di Kecamatan Pameungpeuk, keempat MAN 4 Garut terletak di Kecamatan Cisewu, dan kelima MAN 5 Garut yang terletak di Kecamatan Cibatu.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja telah banyak dilakukan, seperti dalam penelitian (Fadlilah Fithri, 2018) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi yang ada di madrasah tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.910 lebih besar dari rtabel sebesar 0.361 yang berarti bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sejalan dengan itu pada penelitian setelahnya, budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi (Putri, 2020).

Sedangkan Atsti pada hasil penelitiannya mengungkapkan, pelaksanaan budaya organisasi menggambarkan adanya efek positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Ini berarti peran budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, namun ternyata tidak berjalan dengan baik (Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, 2015).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa pembeda pada penelitian ini, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu, karakteristik budaya organisasi sebagai variabel X dan kinerja pendidik dan kependidikan sebagai variabel Y. Cakupan topik dari penelitian ini hanya berfokus pada pengelolaan budaya organisasi oleh Lembaga yang kemudian diungkap bagaimana hubungannya dengan kinerja pendidik dan kependidikan. Dengan begitu peneliti hanya akan menguji seberapa besar hubungannya variabel X dengan variabel Y. Penelitian ini juga dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut yang termasuk organisasi yang berbeda-beda dan kegiatan di dalam organisasinya stabil.

Melalui studi awal yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut persoalan mendasar dalam sebuah organisasi adalah menciptakan budaya kuat dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Permasalahan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Garut belum optimal. Dari segi budaya organisasi dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, menyebabkan banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor setelah istirahat, dan rendahnya integrasi, dimana budaya organisasi belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai, serta kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan, dalam hal ini menunjukkan masih rendahnya penerapan nilai budaya organisasi, yang menyebabkan terhambatnya kegiatan dan program sesuai dengan perencanaanya. Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan

yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam disiplin, bersikap dan berperilaku saat bekerja. Oleh karena itu, jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada pegawai. Selain budaya organisasi rendahnya kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri diduga juga karena motivasi kerja pegawai. Dari segi motivasi pegawai yang ada di Madrasah Aliyah Negeri selama ini belum bisa membuat para pegawai untuk memacu kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki para pegawai.

Ciri khas dalam penelitian ini, masalah yang terdapat Madrasah Aliyah Negeri yang mengindikasikan masalah kinerja. Rendahnya masalah kinerja dikarenakan budaya organisasi dan motivasi kerja yang rendah, juga mengenai rekan kerja yaitu belum terjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja yang dimana dari hasil pengamatan yang dilihat ada beberapa pegawai yang memiliki komunikasi kurang baik antar sesama rekan kerja dari permasalahan ini tentunya mengakibatkan pegawai kurang termotivasi dan semangat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan pegawai pada saat tujuan organisasi tercapai, dimana hal tersebut secara langsung menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan” (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Garut)” dengan urgensi bahwa budaya organisasi dengan kinerja pegawai menjadi suatu yang menguntungkan yang dilandasi dengan ilmu budaya organisasi dan ilmu manajemen sumber daya manusia, selain itu penelitian ini peneliti dapat mengetahui produktivitas pegawai. Mengingat budaya organisasi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana Karakteristik Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut?
- b. Bagaimana Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut?
- c. Bagaimana Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini secara spesifik operasional diarahkan untuk mengetahui :

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana Karakteristik Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut
- c. Untuk menganalisis bagaimana Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Garut.

## **D. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan dalam karakteristik budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dan diharapkan dapat berkontribusi positif dalam

membangun kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya menjadi acuan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji dan mengembangkan temuan yang berkaitan dengan tema ini.

b. Manfaat Praktis

1) Madrasah

Diharapkan dapat bermanfaat bagi madrasah yaitu sebagai pengetahuan dalam mencapai mutu pendidikan melalui karakteristik budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

2) Peneliti

Penulis mendapatkan wawasan dan pengalaman tentang karakteristik budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai bahan belajar untuk lebih maju dan berkembang dalam bidang pendidikan.

3) Peneliti lain

Sebagai sumbangan tambahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai karakteristik budaya organisasi dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

## E. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi identitas yang dimiliki sekolah yang dilakukan secara individu dan kelompok untuk mencapai tujuan sebuah sekolah.

Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sobirin (2019) 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.

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.

Creemers dan Renolds dalam Ester Manik (2011) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif.

Menurut Robbins (2008) ada tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dalam pengambilan resiko, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal detail, yaitu di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- 3) Orientasi pada manfaat, yaitu dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- 4) Orientasi pada orang, yaitu dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

- 5) Orientasi pada tim, yaitu dimana aktifitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individual.
- 6) Agresivitas, yaitu dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
- 7) Stabilitas, yaitu dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Nanang Fattah mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Nanang fattah, 2004).

Sedangkan menurut Moehariono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugasnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moehariono, 2012).

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah : (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas, (c) ketepatan Waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan (d) Efektivitas, (e) Kemandirian, dan (f) komitmen (P. S. Robbins, 2006).

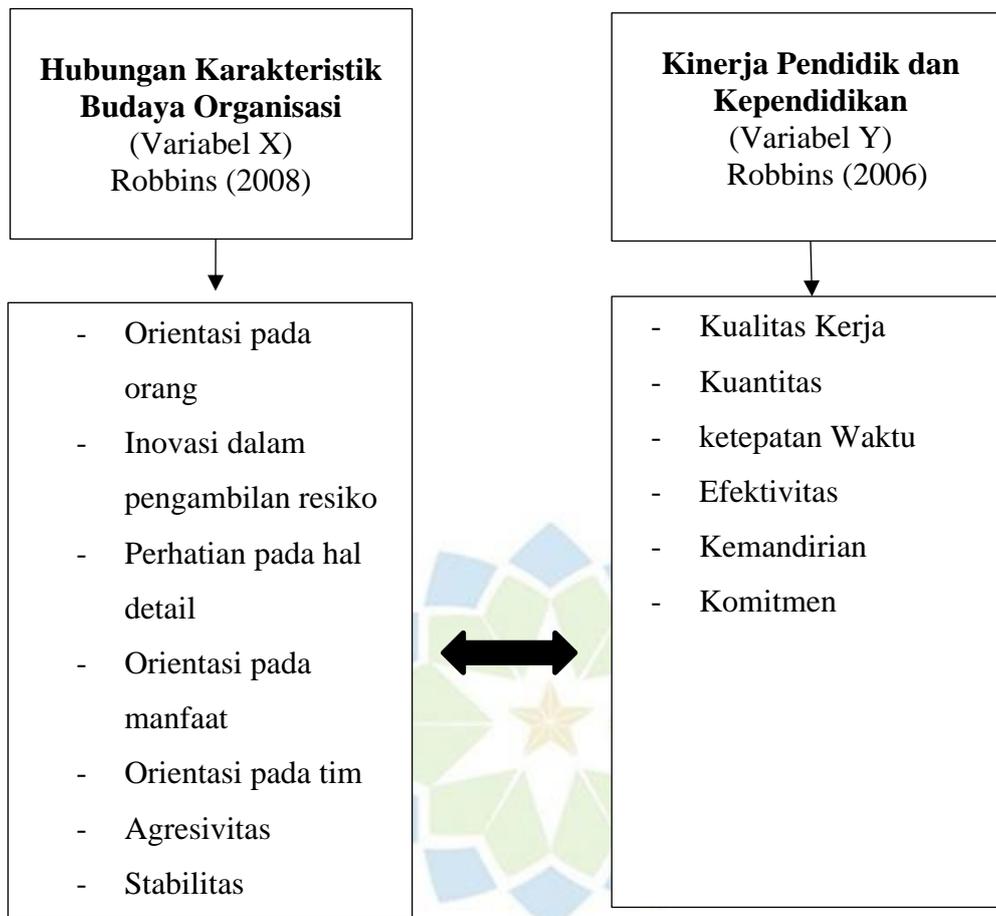
Menurut Pasolong pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang meliputi tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*ouput*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*Impact*) (Pasolong, 2010).

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas yang dapat diukur dengan ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kemudian Komitmen merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan penjelasan teoritis diatas maka yang menjadi variabel – variabel di dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja pendidik dan kependidikan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Sehingga kerangka pikir yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini tergambar dalam diagram dibawah ini:



Gambar 1.1 Skema Hubungan Variabel X dan Variabel Y

X : Karakteristik Budaya Organisasi

Y : Kinerja Pendidik dan Kependidikan

↔: Hubungan Variabel terhadap yang terkait secara parsial/sendiri.

## F. Hipotesis

Menurut Sugiyono 2010 “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah diajukan oleh peneliti, yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah, sehingga hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima” (Hardani et al., 2020). Adapun untuk hipotesis dalam penelitian ini disusun menjadi  $H_a$  dan  $H_0$  sebagai berikut:

*Ha* : Terdapat Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Garut.

*Ho* : Tidak terdapat Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Garut.

## **G. PENELITIAN TERDAHULU**

- a. Penelitian Fadlilah Fithri (2018) dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu variabel yang dibahas sama-sama berfokus pada budaya organisasi dan kinerja, kemudian sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan yang peneliti temukan perbedaan pada redaksi judul yaitu peneliti mengkhususkan budaya organisasi (variabel x) tentang karakteristik dan kinerja (variabel y) tidak hanya kepada guru sebagai pendidik tetapi juga kepada tenaga kependidikan.
- b. Penelitian M. Badru Zaman (2016) dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Karakteristik Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu sama-sama membahas karakteristik budaya organisasi dan kinerja pegawai. Adapun untuk perbedaannya penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode kuantitatif, kemudian lainnya yaitu pada locus penelitian yang mana penelitian tersebut berlokasi Yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta sedangkan peneliti akan melakukan penelitian di MAN se-Kabupaten Garut.

- c. La Mansur, Sangkala, Deddy T. Tikson (2013) dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Makassar “Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Indonesia”. Karakteristik budaya organisasi yang dianalisis melalui tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Reilly Ill, Chatman, & Caldwell, secara umum berhubungan positif dan signifikan hingga pada level 0,01 dengan kinerja organisasi LPMP di Indonesia, dimana yang paling kuat hubugannya adalah agresifitas dan orientasi pada tim berada dalam kategori positif sangat kuat, kemudian perhatian pada hal ± hal rinci, inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi pada hasil dalam kategori positif kuat, serta orientasi pada orang dalam kategori positif sedang, dan hanya karakteristik stabilitas yang lemah hubungannya dengan kinerja organisasi, dan hanya signifikan pada level 0,1. Jenis penelitian yang digunakan metode survei yang bersifat asosiatif/hubungan dan dianalisis secara kuantitatif (pendekatan kuantitatif) untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi pada 30 LPMP di Indonesia.
- d. Penelitian Dwi Hamidah (2013) dari Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul “Karakteristik Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan kinerja perusahaan”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu sama-sama membahas karakteristik budaya organisasi dan kinerja pegawai. Adapun untuk perbedaannya penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode kuantitatif, kemudian lainnya yaitu pada locus penelitian yang mana penelitian tersebut berlokasi di PDAM kota Surakarta sedangkan peneliti akan melakukan penelitian di MAN se-Kabupaten Garut.

- e. Kiswoyo (2014) dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu variabel yang dibahas sama-sama berfokus pada budaya organisasi dan kinerja, kemudian sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan yang peneliti temukan perbedaan pada redaksi judul yaitu tentang guru sebagai pendidik tetapi juga kepada tenaga kependidikan.
- f. Meri Ulvia (2020) dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”. Hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu variabel yang dibahas sama-sama berfokus pada budaya organisasi dan kinerja, kemudian sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan yang peneliti temukan perbedaan pada redaksi judul yaitu peneliti mengkhususkan budaya organisasi (variabel x) tentang karakteristik dan kinerja (variabel y) tidak hanya kepada guru sebagai pendidik tetapi juga kepada tenaga kependidikan.
- g. Komarudin (2018) dari Universitas Pamulang yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu variabel yang dibahas sama-sama berfokus pada budaya organisasi dan kinerja, kemudian sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan yang peneliti temukan perbedaan pada redaksi judul yaitu peneliti mengkhususkan budaya organisasi (variabel x) tentang karakteristik dan kinerja (variabel y) tidak hanya kepada guru sebagai pendidik tetapi juga kepada tenaga kependidikan, kemudian lainnya

yaitu pada locus penelitian yang mana penelitian tersebut berlokasi di sekolah dasar negeri 06 Ciputat sedangkan peneliti akan melakukan penelitian di MAN se-Kabupaten Garut.

- h. Milkia Ulfa (2019) dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang berjudul “Analisis Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pekerjaan Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Tanjung Karang”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu sama-sama membahas karakteristik budaya organisasi dan kinerja pegawai. Adapun untuk perbedaannya penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode kuantitatif, kemudian lainnya yaitu pada locus penelitian.
- i. Dwiki Ananto Yudo (2015) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.835 pada variabel budaya organisasi dan 0.895 pada variabel gaya kepemimpinan. Dari penelitian relevan yang telah dikemukakan yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah aspek budaya organisasi yaitu menggunakan karakteristik budaya organisasi sebagai indikator yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal detail, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Disamping itu terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian dimana masalah-masalah yang ada di lokasi penelitian juga tentu berbeda. Dalam penelitian ini penulis meneliti pengaruh budaya organisasi

sekolah terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan pada kinerja (variabel y) tidak hanya kepada guru sebagai pendidik tetapi juga kepada tenaga kependidikan.

- j. Sri Lelis Maryati (2011) dari Universitas Indonesia yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti lakukan. Persamaannya yaitu variabel yang dibahas sama-sama berfokus pada budaya organisasi dan kinerja, kemudian sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan yang peneliti temukan perbedaan pada redaksi judul yaitu kemudian lainnya yaitu Teknis analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda, serta untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X1, variabel X2 terhadap variabel Y ditentukan menggunakan rumus koefisien determinan. Analisis dengan regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan variabel X karakteristik budaya organisasi dan variabel Y kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.