

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD IT An-Nuriyah Sekayu

Mely Oktarina¹⁾, Endah Dewi Purnamasari²⁾, Susi Handayani³⁾

^{1),2),3)} Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Indonesia

Email: melyoktarina21@gmail.com¹⁾, endahdps86@gmail.com²⁾, susihandayani25@yahoo.co.id³⁾

Abstract

This study aims to analyze the effect of work culture on the performance of teachers at SD IT An-Nuriyah Sekayu. This study used primary data and secondary data. Data collection techniques are carried out by observing and distributing questionnaires to all members of 25 respondents. The research method applied in this research is simple linear regression analysis. The results indicates that work culture (X) had a significant positive effect on performance (Y). This research is useful for improving performance through workculture

Keywords: work culture, job performance, simple linear regressionanalysis

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 dunia telah dilanda *covid-19* termasuk negara Indonesia ini, akibatnya banyak perubahan pada aktivitas sehari-hari seperti pembelajaran *daring* (*Online Learning*) dalam belajar-mengajar. Pembelajaran *daring* (*Online Learning*) telah di lakukan oleh jenjang pendidikan sejak dari SD, SMP, SMA hingga perguruan tinggi, jadi tidak ada lagi aktifitas belajar-mengajar di ruang kelas.

Perkembangan pandemi begitu cepat sehingga pada 17 Maret 2020 Menteri Pendidikan menerbitkan Surat Edaran bernomor 36962/MPK.A/HK/2020 tentang imbauan untuk mengikuti protokol pencegahan *covid-19* dan bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang di tujukan kepada semua Kepala Dinas Pendidikan dasar, menengah hingga tinggi. Pada tanggal 24 Maret 2020 Mendikbud kembali mengeluarkan Surat Edaran yakni, SE Mendikbud 4/2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran *covid-19* yang terdapat salah satu isi didalamnya diatur proses belajar dari rumah. Dalam rangka Pencegahan Penyebaran *Covid-19* penutupan sekolah telah diterapkan oleh pemerintah sejak surat tersebut telah di edarkan demi memprioritaskan kesehatan dan keselamatan bersama. Sejak saat itu tidak sedikit siswa yang mengeluh tentang tugas yang diberikan oleh guru-guru mereka melalui aplikasi pesan grup yakni *whatsapp*, telegram atau *google classrom* di tambah kendala yang di hadapi oleh para siswa adalah kuota internet dan jaringan yang buruk yang membuat siswa susah untuk belajar, artinya sistem pendidikan *online* tidak mudah untuk di lakukan.

Kinerja atau *performance* merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh karena itu perusahaan terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri (Suryani, 2019).

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan di SD IT An-Nuriyah Sekayu.

Keberagaman sumber daya manusia akan menghasilkan budaya kerja yang berbeda-beda pula, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula pada setiap individu. Budaya kerja setiap individu sangat ditentukan oleh dirinya sendiri, karena ukuran kinerja guru tidak dapat diukur oleh dirinya sendiri, melainkan oleh orang lain yang berperan sebagai penilai. Mendapatkan kinerja yang baik maka guru haruslah mempunyai kualitas kerja yang baik, sedangkan dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik, perlu didasari oleh budaya kerja yang lahir secara alami dari tiap individu. Maksud dari budaya kerja yang alami yaitu kesadaran yang tumbuh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya. Kemudian, dari hal itu akan tumbuh budaya kerja yang baik, sehingga menumbuhkan perasaan nyaman saat bekerja. Perasaan nyaman tersebut yang diharapkan akan berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, fenomena yang terjadi pada guru SD IT An-Nuriyah Sekayu yaitu turunya kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga jam belajar menjadi kurang efektif, rendahnya kreativitas yang dimiliki guru SD IT An-Nuriyah Sekayu dalam menyampaikan pelajaran kepada siswa dan masih banyaknya guru yang kurang memanfaatkan teknologi seperti laptop untuk menunjang kegiatan belajar-mengajar.

1.2 Masalah Penelitian

Apakah terdapat pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja guru SD IT An-Nuriyah Sekayu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SD IT An-Nuriyah Sekayu.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Tubagus Achmad Darodjat, 2019 adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri-sendiri.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

2.3 Penelitian Terdahulu

Menurut Octavianus (2017) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya, Ntt. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja guru biologi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan kontribusi sebesar 33,1%; ada pengaruh yang signifikan kinerja guru biologi terhadap prestasi belajar peserta didik SMA di kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan kontribusi sebesar 50,3% dan ada pengaruh yang signifikan budaya kerja guru biologi terhadap prestasi belajar peserta didik melalui kinerja SMA di kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan kontribusi sebesar 16,0%.

Menurut Gunawan (2018) Pengaruh budaya kerja dan loyalitas terhadap kinerja guru SD Negeri Di Kecamatan Cibodas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien regresi secara parsial variabel budaya kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji R² variabel bebas (budaya kerja dan loyalitas) memberikan kontribusi perubahan dalam variabel terikat (kinerja guru) sebesar 66,3%.

Menurut Djafri (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini. Berdasarkan dari perolehan data yang kemudian dilakukan pengolahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, artinya dengan budaya kerja yang baik dari kepala sekolah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepala sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini akan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD bersama bawahan dan anggota serta unsur sekolah (guru, orangtua, siswa/i dan masyarakat sekitar sekolah PAUD serta pemerintah yang membidangi pengelolaan sekolah PAUD). Selanjutnya kepala Sekolah dapat meningkatkan kapabilitas kepemimpinannya melalui peningkatan budaya kerja dan gaya kepemimpinan agar dapat maksimal dalam mengelola sekolah Pendidikan Anak Usia Dini dengan baik.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD IT An-Nuriyah Sekayu yang terletak di JL Letnan H. Nur, Lk.V, Soak Baru, Serasan Jaya, Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30711. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini dikumpulkan melalui metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber skunder. Sumber skunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SD IT An-Nuriyah yang jumlahnya 25 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling atau sampel jenuh atau juga

disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi, karena jumlah populasi adalah 25 orang maka semua populasi dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 25 responden dari seluruh guru SD IT An-Nuriyah Sekayu, dalam melakukan analisis data ini peneliti menggunakan SPSS V20 sehingga diperoleh hasil penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tepat atau tidak indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel menggunakan program SPSS.

Pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 25 responden, maka r-tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 25-2$, maka r-tabel = 0,3809 Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r-hitung > r-tabel = valid dan r-hitung < r-tabel = tidak valid (Sugiyono 2017:176). Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini dengan menggunakan r-hitung dan r-tabel, sebagai berikut :

Tabel 1. Validitas variabel budaya kerja (X)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
BK1	0,331	0,3809	Agak Valid
BK2	0,578	0,3809	Valid
BK3	0,730	0,3809	Valid
BK4	0,765	0,3809	Valid
BK5	0,708	0,3809	Valid

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 20)

Berdasarkan perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel budaya kerja (X) dinyatakan Valid.

Tabel 2. Validitas variabel kinerja (Y)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel		Keterangan
K1	0,733	0,3809		Valid
K2	0,733	0,3809		Valid
K3	0,553	0,3809		Valid
K4	0,872	0,3809		Valid

K5	0,719	0,3809		Valid
----	-------	--------	--	-------

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 20)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuisioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali: 2014).

Tabel 3. Hasil uji reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Kerja	0,632	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,774	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 20)

4.1.2 Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini menunjukkan hasil berapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali 2014 : 98-99). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian secara parsial maka digunakan uji t dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4. Hasil uji parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,617	5,333		1,991	,058
TOTAL_X	,553	,222	,461	2,490	,020

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 20)

Pada tabel 4 dihasilkan t-hitung sebesar 2,490 pada tingkat sig sebesar 0.020. Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Kriteria diterimanya hipotesis apabila :

Jika t-hitung > t-tabel sig < 0,05, maka H1 diterima.

Taraf nyata = 5% derajat kebebasan (df) = $(\alpha/2 ; n-K-1) = (0,05/2 ; 25-2-1) = (0,025 ; 22) = 2,07387$.

Keterangan :

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,490 > t$ tabel $2,07387$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SD IT An-Nuriyah Sekayu.

4.2 Pembahasan

Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD IT An-Nuriyah Sekayu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial t-hitung sebesar $2,490$ pada tingkat sig sebesar 0.020 . Dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 10,617 + 0,553 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar $10,617$ menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja guru walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar $0,212$ menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja guru akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Pengaruh budaya kerja dengan kinerja guru SD IT An-Nuriyah Sekayu ternyata positif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Machwati 2015 ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap iklim organisasi sekolah. Pengaruh positif itu bahwa jika budaya kerja guru semakin baik maka iklim organisasi sekolah semakin baik.

Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan guru yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian budaya kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD IT An-Nuriyah Sekayu dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji T variabel X budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,490 > t$ tabel $2,07387$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti budaya kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y) pada SD IT An-Nuriyah Sekayu.
2. Berdasarkan analisis regresi sederhana, nilai konstanta sebesar $10,617$ berarti jika variabel budaya kerja bernilai nol, maka kinerja guru akan bernilai sebesar $10,617$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel budaya kerja maka kinerja guru akan sebesar $10,617$ dan menunjukkan hasil yang positif.
3. Berdasarkan hasil penelitian, nilai R Square sebesar $0,212$ menjelaskan bahwa variabel X (Budaya Kerja) memengaruhi variabel Y (Kinerja) sebesar $0,212$ atau $21,2\%$. Sedangkan sisanya $0,788$ atau $78,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen yang diteliti.

Referensi

- Djafri, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 940-950.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Machwati, A., & Wibowo, U. B. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 156-172.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)