BAB 11

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Relevan

Penelitian yang relevan sangat dibutuhkan untuk kajian teoritis yang dikemukakan, sehingga dapat dipergunakan sebagai landasan untuk kerangka berfikir. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah.

1. Aput Ivan Alindra pada tahun 2015 dari universitas negeri yogyakarta dengan judul *"Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan depok sports center*[1]tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organissi terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
2. Vigna Aquilla yoga putri sanyoto pada tahun 2017 dari universitas muhammadiyah surakarta dengan judul *"Hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan di PT Arminareka perdana".*[2] Berdasrkan analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya

[1] Aput Ivan Alindra, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan*.(Depok Spors Center pada tahun 2013), skripsi fakultas perkantoran Universitas Yogyakarta 2015. Pdf.

[2] Vigna Aquilla yoga putri sanyoto, *Hubungan budayaorganisasi dengan loyalitas karyawan di Arminareka perdana*. (Universitas muhammadiyah surakarta pada tahun 2015). Skripsi universitas muhammadiyah surakarta 2017s

organisasi dengan loyalitas karyawan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,417, sehingga diperoleh (r2) sebesar 0,179, kemudian angka tersebut dikalikan 100% sehingga diketahui hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan adalah sebesar 17,9%

Dalam penulusuran peneliti belum menemukan persis judul yang peneliti angkat, perbedaan peneliti di atas dengan peneliti yang akan dibahas dalam penelitian adalah penelitian ini meneliti tentang hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas kependidikan. Penelitian yang bermaksud untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.sebagaimana penelitian diatas. Pada penelitian ini data akan disajikan dalam bentuk statistik untuk kemudian diteliti hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas tenaga kependidikan di SMA 1 Bungku tengah kabupaten morowali.

B. **Hakikat Budaya Organisasi**

1. Pengertian Budaya Organisasi

Istilah budaya (*culture*) awalnya digunakan dalam studi antropologi social, khususnya dalam studi di akhir abad ke X1X dan awal abad ke XX tentang masyarakat ?primitive" eksimo, laut selatan afrika, penduduk asli amerika[3].Tujuan dari studi ini adalah ingin mengungkap cara hidup yang berbeda dengan cara yang sudah maju secara teknologi, Dalam disiplin antropologi, kebudayaan didefinisikan sebagai "program, mental kolektif dari orang-orang dalam suatu masyarakat yang

[3] Soekadijo. *Antropologi* (Jakarta Gramedia. 1999) h59

mengembangkan nilai-nilai kepercayaan dan pilihan yang sampai pada mereka[4]. Pandangan ini menekankan bahwa budaya merupakan pada dasar kepercayaan yang berkembang disuatu masyarakat yang direfleksikan dalam cara hidup dan kehidupan sehari-hari.

Budaya didefinisikan sebagai identitas sebagai pribadi, suatu kelompok atau masyarakat karena itu, budaya organisasi sering disebut kepribadian organisasi ungkapan budaya organisasi sering disebut kepribadian organisasi ungkapan budaya sebagai kepribadian organisasi, antara lain ditegaskan oleh Robbins yang mengungkapkan bahwa "organisasi juga memiliki kepribadian, persis seperti individu, bisa kaku atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung, inovatif atau konservatif".[5]

Istilah budaya organisasi sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Dalam berbagai literatur, definisi budaya organisasi cukup banyak dikemukakan oleh para pakar, diantaranya seperti yang dikemukakan oleh kreitner & kinicki yang merumuskan budaya organisasi sebagai satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam[6]. Menurut Robbins budaya organisasi merujuk kepada suatu system pengertian

---

[4] *Ibid.*

[5] Stephen p. Robbins. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Terj Arif Mulyamin Edisi V (Jakarta : Erlangga, 2002) h 246.

[6] Robert kreitner & Angelo kinicki. Perilaku Organisasi Edisi 1 (Jakarta: Salemba Empat. 2003), h. 79.

bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya[7]

Definisi yang dikemukakan oleh kedua tokoh di atas, pada dasarnya mengacu pada substansi yang sama dan menekankan pada pandangan budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang diterima diyakini oleh setiap individu dalam suatu kelompok atau organisasi dan mempengaruhi cara pandang maupun perilaku mereka dalam kehidupan organisasi.

Menurut Schein dalam Robbins budaya organisasi adalah

> Suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari satu kelompok pada saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah cukup berhasil sehingga dianggap ajek, karena itu akan diajarkan pada anggota/kelompok baru sebagai cara yang benar mempersepsi, berfikir, dan merasa dalam menghadapi masalah serupa[8]

Pandangan schein di atas menegaskan bahwa budaya organisasi dibangun dari nilai-nilai yang disepakati bersama oleh anggota kelompok dalam memecahkan masalah internal maupun eksternal organisasi. Sejalan dengan ini, Kotter dan Hesket dalam Robbins mengartikan budaya organisasi sebagai "nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh anggota dalam suatu kelompok dan cenderung untuk menetap bahkan apabila anggota-anggota kelompok telah berganti[9].

Secara umum dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi

---

[7] Robbins, *op. cit*, h 279.
[8] *Ibid* . h 263
[9] *Ibid*

mulai dari pucuk pimpinan sampai ke *fron line,*sehingga tidak ada aktifitas organisasi yang terlepas dari budaya organisasi.

Keberhasilan seorang pemimpin pada abad ke-21 ditentukan oleh kemampuan dalam mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi, bila hal ini dapat tercipta, maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai akan meningkat dan dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai yang pada akhirnya akan sangat menentukan kinerja organisasi.

Dengan mengacu pada uraian di atas, dapatlah dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah pola asumsi dasar yang diterima dan diyakini bersama oleh seluruh warga sekolah (guru) dan mmpengaruhi pola perilaku mereka dalam berfikir, merasakan, bekerjasama, kesungguhan mereka dalam mengikuti ketentuan atau aturan yang berlaku di sekolah, dan cara-cara mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas secara professional, serta cara-cara mereka dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi baik masalah internal organisasi maupun masalah eksternal.

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya yang ada dalam setiap organisasi mengacu pada setiap sebuah sistem nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya. Sistem nilai tersebut adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi yang diambil dari nilai-nilai organisasi. Karena itu, setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri yang berbeda dengan budaya organisasi lainya.

Dalam usaha memahami dan mengidentifikasi budaya dari setiap organisasi maka perlu dirumuskan karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri. Moeljono mengidentifikasi budaya organisasi dengan 10 karakteristik, sebagai berikut inisiatif individu, toleransi terhadap resiko, kejelasan arahan/pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, intensitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi[10]

Kesepuluh karakteristik tersebut, lebih jauh dapat dijelaskan bahwa inisiatif individu menggambarkan seberapa jauh inisiatif orang dikehendaki dalam suatu lembaga atau organisasi. Hal ini meliputi tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi dalam artian seberapa besar seseorang diberi wewenang dalam melaksanakan tugasnya, seberapa berat tanggung jawab yang harus dipikul sesuai wewenangnya dan seberapa luas kebebasan mengambil keputusan.

Toleransi terhadap resiko menggambarkan seberapa jauh sumber daya manunsia didorong lebih agresif, inovatif dan mampu menjalani resiko dalam pekerjaanya. Pengarahan maksudnya berkenaan dengan kejelasan organisasi dalam menentukan objek dan harapan terhadap sumber daya manunsia dalam hal hasil kerjanya. Harapan tersebut dalam hal kualitas, kuantitas dan waktu. Integrasi menggambarkan seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama yang ditekankan dalam

[10] Djokosantoso Moeljono. *Cultured Budaya Organisasi dan Tantangan* (Jakarta; Granmedia. 2005). H 13-14

melaksanakan tugas dari masing-masing unit di dalam suatu organisasi dengan kordinasi yang baik.

Dukungan manajemen dalam hal ini seberapa jauh manajemen memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahanya dalam melaksanakan tugasnya. Identitas menggambarkan pemahaman anggota organisasi yang loyal terhadap organisasi secara penuh dan seberapa jauh loyalitas tenaga kependidikan terhadap organisasi. Sistem penghargaan adalah terkait dengan pengalokasian "reward" (kenaikan gaji, promosi) berdasarkan hasil kriteria tenaga kependidikan yang telah ditentukan. Toleransi terhadap konflik menggambarkan usaha sejauh mana mendorong tenaga kependidikan agar bersikap kritis terhadap konflik yang terjadi, dan terakhir pola komunikasi terkait dengan herarki formal dan setiap lembaga.

Lebih lanjut, Robins juga memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko *(inovation and risk taking)*
   Sejauh mana tenaga kependidikan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap hal-hal rinci *(Attention to detail)*
   Sejauh mana tenaga kependidikan diharapkan mampu memperlihatkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap detail
3. Beroreintasi pada hasil *(Outcome orientation)*
   Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manunsia *(People orientation)*
   Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memepertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim *(Team Orientation)*
   Sejauh mana kegitan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

6. Agresif *(Aggresivenness)*
   Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai
7. Stabil *(stability)*
   Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankanya status dalam perbandinganya dengan pertumbuhan[11].

Dari berbagai pemaparan di atas dapat diketahui bahwa setiap organisasi pasti memiliki budaya yang menjadikan beda dengan organisasi lain, sehingga untuk mengetahui budaya suatu organisasi dapat diamati dari ciri-ciri yang ada dalam organisasi tersebut. Berangkat dari itu, maka budaya organisasi dapat dipahami sebagai pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapkan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai yang diyakini oleh individu-individu anggota organisasi tersebut.

Dengan mengacu pada uraian teoritis di atas, dapat diidentifikasi sejumlah karakteristik pokok dari budaya organisasi. Tampaknya, apa yang dikemukakan oleh Robbins di atas, telah mencakup juga karakteristik yang telah dikemukakan oleh para pakar lain sebelumnya. Karena itu, indikator-indikator budaya organisasi yang dapat digunakan dalam penelitian ini akan mengacu pada pandangan Robbins, yaitu;

1. Inovatif dan pengambilan resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Oreintasi tim
6. Keagresifan

[11] Robbins, *op.cit.*, h. 12

7. Stabilitas,.

A. **Konsep Loyalitas tenaga kependidikan**

Loyalitas tenaga kependidikan merupakan istilah yang cukup popular di lingkungan organisasi atau lembaga pendidikan. Loyalitas dipandang sebagai sikap dan perilaku penting yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan dan ditempatkan sebagai salah satu unsur penilaian dalam bidang manajemen sumber daya manunsia, khususnya pada bagian pembinaan dan pemeliharaan tenaga kependidikan. Loyalitas merupakan kata kunci untuk menghindari *turnover* atau perilaku tenaga kependidikan meninggalkan organisasi.

Firman Allah QS Al-Anfal :72

إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَهَاجَرُواْ وَجَٰهَدُواْ بِأَمۡوَٰلِهِمۡ وَأَنفُسِهِمۡ فِي سَبِيلِ ٱللَّهِ وَٱلَّذِينَ ءَاوَواْ وَّنَصَرُوٓاْ أُوْلَٰٓئِكَ بَعۡضُهُمۡ أَوۡلِيَآءُ بَعۡضٖۚ وَٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَلَمۡ يُهَاجِرُواْ مَا لَكُم مِّن وَلَٰيَتِهِم مِّن شَيۡءٍ حَتَّىٰ يُهَاجِرُواْۚ وَإِنِ ٱسۡتَنصَرُوكُمۡ فِي ٱلدِّينِ فَعَلَيۡكُمُ ٱلنَّصۡرُ إِلَّا عَلَىٰ قَوۡمِۭ بَيۡنَكُمۡ وَبَيۡنَهُم مِّيثَٰقٞۗ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ ٧٢

Terjemahan

> *Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad dengan harta dan jiwanya pada jalan Allah dan orang-orang yang memberikan tempat kediaman dan pertoIongan (kepada orang-orang Muhajirin), mereka itu satu sama lain lindung-melindungi[624]. dan (terhadap) orang-orang yang beriman, tetapi belum berhijrah, Maka tidak ada kewajiban sedikitpun atasmu melindungi mereka, sebelum mereka berhijrah. (akan tetapi) jika mereka meminta pertolongan kepadamu dalam (urusan pembelaan) agama, Maka kamu wajib memberikan pertolongan kecuali terhadap kaum yang Telah ada*

perjanjian antara kamu dengan mereka. dan Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan[12]

Loyalitas acapkali dimaknai sebagai kesetiaan individu pada organisasi. Dari aspek kebahasaan (linguistic) "loyalitas berasal dari kata "loyal yang artinya setia atau berpihak".[13] 1adi loyalitas organisasi hakikatnya adalah kesetiaan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku keberpihakan pada organisasi.

Secara terminology para pakar telah mendefinisikan makna loyalitas dalam berbagai telaah dan sudut pandang. Hasibun mendefinisikan loyalitas sebagai "kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab".[14]

Mengacu pada apa yang dikemukakan oleh Hasibun di atas dapat ditegaskan bahwa cerminan loyalitas individu terhadap organisasi dapat diamati dari kesediaan menjaga dan membela organisasi dari rong-rongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang ingin merusak atau menciderai citra organisasi. Lebih jauh, loyalitas yang berarti kesediaan menjaga dan membela organisasi juga dapat dimaknai dalam dimensi intern yang bisa diartikan sebagai kesediaan untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan ketentuan-ketentuan organisasi dan menghindarkan diri dari perilaku yang dapat merusak atau mencoreng citra/nama

---

[12] Kementrian Agama, *Al-Qur'an.*,h. 186.

[13] Windy Novia, *Kamus Ilmiah Populer.* (Jakarta Pustaka Gama)2016) h . 291

[14] Malayu S P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manunsia*, cet Ke-16 (Jakarta; Bumi Aksara, 2012), h. 95.

baik organisasi. Pandangan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam bahwa loyalitas adalah

> Tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam melakasanakan tugas[15]

Relevan dengan itu, Siswanto Sastrohadiwiryo menjelaskan pentingnya loyalitas dalam sebuah organisasi adalah "agar tenaga kependidikan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan aturan-aturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab[16].

Dalam sikap yang lebih luas. Oerip Poerwopoespito mendefinisikan "loyalitas adalah menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi[17]pandangan ini menegaskan bahwa loyalitas harus dibuktikan dalam bentuk kesediaan mengorbankan kepentingan-kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi individu yang memiliki loyalitas tinggi dapat memberikan konstribusi yang lebih besar pada organisasi, lebih dari apa yang diminta.

Berdasarkan pandangan para pakar di atas, dapat ditegaskan bahwa loyalitas lebih dari sekedar kemampuan untuk tetap bertahan atau tetap bekerja pada organisasi. Loyalitas dilandasi oleh suatu ikatan batin berupa kecintaan pada organisasi, yang direfleksikan melalui kesediaan mencurahkan pikiran, perhatian,

---

[15] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manunsia; suatu Pendekatan Mikro.* (Jakarta Djambaran. 2005) h 385

[16] B Siswanto sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Edisi 11 (Jakarta PT Bumi Aksara, 2008) h 31

[17] Oeri Poerwopoespito. *Manajemen Krisis Manunsia di Perusahaan,* (Jakarta; PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2010) h. 53

dan dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan dalam bentuk yang lebih ekstrim, loyalitas dibuktikan melalui kesediaan mengorbankan kepentingan-kepentingan atau kesenangan-kesenangan pribadi demi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Husein juga mengemukakan pengertian loyalitas sebagai berikut

> Loyalitas adalah suatu sifat umum perilaku manunsia bahwa anggota-anggota sebuah kelompok yang terorganisir cenderung untuk berpihak kepada kelompok. Dalam membuat keputusan-keputusan, loyalitas organisasional mereka menyebabkan menilai alternative cara-cara bertindak dengan mengingat konsekuensi-konsekuensi tindakan mereka bagi kelompok.[18]

Pandangan Husain diatas menekankan arti penting loyalitas dalam keberpihakan individu terhadap kelompok atau organisasi. Para anggota organisasi yang memiliki loyalitas terhadap organisasi senantiasa membuat keputusa-keputusan dengan memertimbangkan keuntungan-keuntungan atau kerugian-kerugian yang bisa didapatkan oleh organisasi bila keputusan tersebut diterapkan.

Sederet uraian dan penjelasan diatas dapat disintesiskan bahwa loyalitas adalah manivestasi dari keterikatan individu secara emosional pada organisasi. Ikatan emosional tersebut melahirkan keberpihakan individu untuk menjaga dan membela organisasi atau kelompoknya dari berbagai ancaman baik ancaman dari dalam maupun ancaman dari luar organisasi. Kecintaan pada organisasi juga dapat memupuk rasa atau keinginan untuk perprilaku sesuai dengan atuaran-aturan organisasi dan menunjukan kinerja yang tinggi bahkan lebih dari yang diminta.

---

[18] U Husain. *Riset Manajemen Sumber Daya Manunsia Dalam Organisasi,* (Jakarta Gramedia Pustaka Utama, 2010) h 72

Berdasarkan pandangan dari para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa: Loyalitas hakikat nya adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan dan kesetiaan individu terhadap organisasi. kepatuhan adalah sikap dan perilaku taat pada asas dan peraturan-peraturan organisasi sedangkan kesetiaan adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kecintaan, pembelaan, dan keberpihakan individu pada organisasi.

Poerwopospito mengemukakan idikator-indikator yang dapat diidetifikasi dalam mengukur loyalitas individu terhadap organisasi, sebagai berikut:

Ciri dari individu yang memiliki loyalitas antara lain: kejujuran, mempunyai rasa memiliki, mengerti kesulitan yang dihadapi lembaga/organisasi, bekerja lebih dari yang diminta, menciptakan suasana yang lebih menyenangkan, menyimpan rapat rahasia lembaga, hemat, tidak unjuk rasa, dan tidak apriori terhadap perubahan.[19]

Pandangan powerwopospito diatas dapat dijadikan acuan dalam merumuskan sejumlah indikator loyalitas tenaga kependidikan dalam penelitian ini. Dari sejumlah ciri loyalitas individu yang dikemukakan oleh powerwopospito di atas, maka indikator loyalitas kependidikan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi yaitu; kejujuran, mempunyai rasa memiliki, mengerti kesulitan yang dihadapi lembaga organisasi, bekerja lebih dari yang diminta, menciptakan suasana yang menyenangkan di sekolah, menyimpan rapat rahasia lembaga, menjaga nama baik lembaga, hemat dan tidak apriori terhadap perubahan

[19] Poerwopospito. Op.Cit., h.56

A. **Kerangka Pikir**

Tenaga kependidikan merupakan kunci dari kemampuan atau kemunduran suatu organisasi suatu lembaga atau organisasi bisa bertahan dalam menghadapi persaingan dengan lembaga lain hanya dimungkinkan bila ia memiliki tenaga kependidikan yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi. Demikian pentingnya loyalitas karena dengan kependidikan yang memiliki loyalitas tinggi mempunyai rasa keterikatan yang besar terhadap organisasi. Adanya loyalitas kerja maka tenaga kependidikan akan memiliki empati yang lebih terhadap organisasi sehingga mereka mau memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi atau lembaga.

Sehubungan dengan pentingnya loyalitas dalam mencapai tujuan organisasi, sofyandi menjelaskan bahwa sebagai berikut.

> Tenaga kependidikan dengan loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dalam menjelaskan ketentuan-ketentuan organisasi, sehingga tenaga kependidikan mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas kerja tenaga kependidikan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi, seperti tidak adanya semangat kerja tenaga kependidikan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah prestasi kerja yang menurun bahkan menimbulkan pemogokan kerja.[20]

Pandangan sofyandi di atas menekankan bahwa sangat penting bagi suatu organisasi untuk membangun loyalitas tenaga kependidikan, agar mereka mau mendedikasikan diri untuk kemajuan organisasi.

Loyalitas menurut hasibuan adalah “kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar

[20] Herman Sofyandi. *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta Graha Ilmu, 2007) h 47

Pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab".[21] Sastruhadiwiryo menjelaskan "loyalitas diperlukan agar tenaga kependididkan mau mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan aturan-aturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab".[22]

Ada banyak faktor mengapa tenaga kependidikan tetap loyal pada organisasi atau lembaga tempat tenaga kependidikan bekerja. Diantara faktor-faktor tersebut ada yang bersifat laten sehingga dapat memupuk loyalitas tenaga kependidikan secara permanen atau lebih lama dan ada pula yang sifatnya sementara. Faktor buday organisasi adalah salah satu diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas. Faktor budaya organisasi, yang unsur-unsurnya seperti peraturan yang tidak terlalu mengekang dan tidak membingungkan, suasan kerja yang menyenangkan, memiliki rekan kerja yang menyenangkan, pimpinan yang bersikap demokratis, atau karena organisasi memberikan penghargaan yang baik terhadap hasil kerja bisa diyakini mempengaruhi loyalitas tenaga kependidikan. Hal itu juga sejalan dengan pandangan Eman dalam Marwansyah bahwa "loyalitas tenaga kependidikan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan tenaga kependidikan, dan kepuasan tenaga kependidikan akan tumbuh ketika budaya organisasi yang ada bersifat kooperatif,

[21] Malayu S P Hasibun. *Manajemen Sumber Daya Manunsia,* (Yogyakarta Graha Ilmu, 2007) h 47

[22] H Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* edisi II (Jakarta PT Bumi Aksara, 2008) h 63

kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan tenaga kependidikan."[23] Demikian pula Kartini dalam Sufyandi bahwa;

> Apabila budaya organisasi telah menciptakan perasaan aman, baik pisik maupun psikis bagi tenaga kependidikan, maka loyalitas tenaga kependidikan akan muncul dengan sendirinya. Budaya organisasi yang menyenangkan akan menjadi motif pokok untuk mendorong tenaga kependidikan suka bekerja pada suatu lembag/organisasi. Ketika tenaga kependidikan sudah mampu mnerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki persepsi yang positif terhadap budaya yang tercipta dalam organisasi maka loyalitaspun akan kembali dengan sendirinya pada setiap diri tenaga kependidikan.[24]

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi prediktor bagi tinggi atau rendahnya loyalitas tenaga kependidikan. Dengan kata lain bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas tenaga kependidikan dalam suatu lembaga, institut, organissi atau perusahaan.

B. Hipotesi Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka fikir seperti telah dikemukan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang dikemukakan, dimana tingkat penerima atau penolakannya akan diuji melalui hasil analisis data lapangan, hipoesis penelitian ini adalah " ada hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Bungku Tengah Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah "

---

[23] Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manunsi* edisi II (Bandung Alfabeta , 2012) h 63
[24] Sofyandi. *Op.cit.* h 49

القرآن الكريم
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI

القرآن الكريم
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pola analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial, yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka-angka kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase dengan tujuan memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang ada sebagai hasil penelitian.

Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian ini berusaha untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel, dalam hal ini adalah variabel budaya organisasi Sebagai variabel bebas dan variabel loyalitas tenaga kependidikan sebagai variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Bungku Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali. Tempat ini menjadi tempat pilihan peneliti karena SMA Negeri 1 Bungku Tengah merupakan sekolah yang menjadi dasar pertimbangan peneliti dimana tempat ini memiliki relevansi spesifik bagi kepentingan nantinya.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama 3 bulan dari bulan Maret sampai Mei 2017.