

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang amat signifikan terhadap perilaku organisasinya. Untuk itu membuat dan menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting. olehnya itu perlu dipahami apa budaya organisasi itu.

Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut Stephen P Robbins Artur Sharplin, Gibson, Ivancevich dan Donnelly mendefinisikan Budaya organisasi (*corporate culture /organizational culture*) adalah suatu sistim nilai yang unik (*a system of shared values/meaning*), keyakinan. (*beliefs*), kebiasaan (*habits*) dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lain-nya".²

Davis seperti dikutip Andreas lako mengatakan budaya organisasi merupakan" pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi".³

Hal yang sama diungkapkan Mangkunegara yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah " seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma

² Ida ayu Prahmasari "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)"Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol.10, no. 2 September 2008, h.126.

³ Andreas Lako, *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solusi* (Yogyakarta: Amara Books, 2004), h. 29

yang di kembangkan dalam organisasi yang di jadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal”.

Selanjutnya Robbins berpendapat budaya organisasi merupakan "perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya".⁴

Di samping pendapat para tokoh diatas banyak lagi para tokoh lain yang mendefinisikan tentang budaya organisasi itu diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Luthans mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggotanya.⁵
- b. Menurut Cushway dan Lodge budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.⁶
- c. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhom, Hunt, Osborn, budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.⁷

⁴ Manahan P Tampubolon, *Prilaku Keorganisasian* (Jakarta: Penerbit Ghia Indonesia. 2004), h. 190.

⁵ Asfar halim dalimunthe “budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (skripsi sarjana: universitas Sumatra utara (2009), h.15.

⁶ Muhammad Ihsan “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Barito Post “ Jurnal Bisnis dan Pembangunan, vol 2 no 1 Juli-Desember (2014), h. 20.

⁷Ida Ayu, *op.cit*, h.127

Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi, dan cara-cara umum untuk melakukan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat keberhasilan dari usaha-usaha yang telah dilakukan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Semakin banyak guru dari sebuah organisasi yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkatannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka akan menjadikan sebuah budaya menjadi kuat. Dari definisi yang dikemukakan oleh para tokoh diatas terkandung unsur-unsur dalam budaya organisasi yaitu:

- a. Asumsi dasar yaitu berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
- c. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi
Budaya organisasi perlu diciptakan dan didesain serta dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah. Dalam organisasi ada dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi

- e. Berbagi nilai. Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang paling baik dan berharga bagi Seseorang.
- f. Pewaris. Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.
- g. Penyesuaian (adaptasi). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat para ahli tentang fungsi budaya organisasi:

- a. Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins.

Pertama, menetapkan tapal batas; artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan system sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang

membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi dan Kelima, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.⁸

b. Fungsi budaya menurut Ndraha.

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk dari berbagai faktor yaitu: sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor yang kuat untuk mengikat seluruh anggota masyarakat.
- 3) Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya. Sebagai kekuatan penggerak. Budaya itu dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar.
- 4) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Budaya itu berhubungan dengan nilai tambah organisasi.
- 5) Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- 6) Sebagai warisan. Budaya diajarkan dan disosialisasikan kepada generasi berikutnya.
- 7) Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi.

⁸ Nel Arianty “Pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.” Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol. 14 Issn: 1693 no. 2 (oktober 2014), h.145.

- 8) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- 9) Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara, sehingga terbentuk *nation state*.⁹

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Dengan merujuk pada pemikiran Fred Luthan, dan Edgar Schein, di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.¹⁰

a. *Observed behavioral regularities*

Observed behavioral regularities budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

b. *Norms*

Norms budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku

⁹ *Ibid*, h.148

¹⁰ Dewi Surryani Budiono. “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Variabel Latervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya, “ Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol. 16 no. 1 (2016), h. 36

siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian. Jika kita berpegang pada Kurikulum Berbasis Kompetensi, secara umum standar perilaku yang diharapkan dari tamatan Sekolah Menengah Atas, diantaranya mencakup.

- 1) Memiliki keyakinan dan ketaqwaan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya;
- 2) Memiliki nilai dasar humaniora untuk menerapkan kebersamaan dalam kehidupan;
- 3) Menguasai pengetahuan dan keterampilan akademik serta beretos belajar untuk melanjutkan pendidikan;
- 4) Mengalihkan kemampuan akademik dan keterampilan hidup dimasyarakat lokal dan global;
- 5) Berekspresi dan menghargai seni;
- 6) Menjaga kebersihan, kesehatan dan kebugaran jasmani
- 5) Berpartisipasi dan berwawasan kebangsaan dalam
- 6) kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis.

Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya eratkaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:

Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/ silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya;

- 2) Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang:

Mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan;

- 3) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar; dan

- 4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam

kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.¹¹

c. *Dominant values*

Dominant values jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah.

Sementara itu, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah mutu pendidikan meliputi aspek input, proses dan output pendidikan. Pada aspek input, mutu pendidikan ditunjukkan melalui tingkat kesiapan dan ketersediaan sumber daya, perangkat lunak, dan harapan-harapan. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.¹²

Sedangkan pada aspek proses, mutu pendidikan ditunjukkan melalui pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Sementara, dari aspek out put, mutu pendidikan dapat dilihat dari prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Berbicara tentang upaya menumbuh-

¹¹ Nur'aeni Asmarani "Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar," jurnal Administrasi Pendidikan, vol 2, no 1 (2014), h. 152.

¹² Hamzah "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah," jurnal Studi Islamika, vol. 10 no. 1 (2013), h. 162..

kembangkan budaya mutu di sekolah akan mengingatkan kita kepada suatu konsep manajemen dengan apa yang dikenal dengan istilah *Total Quality Management* (TQM), yang merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan suatu unit usaha untuk mengoptimalkan daya saing organisasi melalui prakarsa perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses kerja, dan lingkungannya. Berkaitan dengan bagaimana TQM dijalankan, aplikasi TQM didasarkan atas kaidah-kaidah : (1) Fokus pada pelanggan; (2) obsesi terhadap kualitas; (3) pendekatan ilmiah; (4) komitmen jangka panjang; (5) kerjasama tim; (6) perbaikan kinerja sistem secara berkelanjutan; (7) diklat dan pengembangan; (8) kebebasan terkendali; kesatuan tujuan; dan (10) keterlibatan dan pemberdayaan karyawan secara optimal.¹³

Dengan mengutip pemikiran Scheuing dan Christopher, dikemukakan pula empat prinsip utama dalam mengaplikasikan TQM, yaitu: (1) kepuasan pelanggan, (2) respek terhadap setiap orang; (3) pengelolaan berdasarkan fakta, dan (4) perbaikan secara terus menerus. Selanjutnya, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, telah memerinci tentang elemen-elemen yang terkandung dalam budaya mutu di sekolah, yakni : (a) informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan; bukan untuk mengadili/mengontrol orang; (b) kewenangan harus sebatas tanggung jawab; (c) hasil harus diikuti penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*); (d) kolaborasi dan sinergi, bukan kompetisi, harus merupakan basis kerja sama; (e) warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya; (f) atmosfer

¹³ Deri Rahmah Utami, “*Pengaruh Kualitas Manajemen dan Penegendalian Personal Terhadap Kinerja Manajerial*” (Skripsi sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. 2013), h. 20.

keadilan (*fairness*) harus ditanamkan; (g) imbal jasa harus sepadan dengan nilai pekerjaannya; dan (h) warga sekolah merasa memiliki sekolah.¹⁴ Di lain pihak, Jann E. Freed et. Al dalam tulisannya tentang *A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education*. dalam ERIC Digest memaparkan tentang upaya membangun budaya keunggulan akademik pada pendidikan tinggi, dengan menggunakan prinsip-prinsip Total Quality Management, yang mencakup : (1) *vision, mission, and outcomes driven*; (2) *systems dependent*; (3) *leadership: creating a quality culture*; (4) *systematic individual development*; (4) *decisions based on fact*; (5) *delegation of decision making*; (6) *collaboration*; (7) *planning for change*; dan (8) *leadership: supporting a quality culture*. Dikemukakan pula bahwa “*when the quality principles are implemented holistically, a culture for academic excellence is created*.”¹⁵

d. Philosophy

Philosophy budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam dunia bisnis yang memang telah terbukti memberikan keunggulan pada perusahaan, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan, maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan kepuasan kepada

¹⁴ Hamzah, *op.cit.*

¹⁵ Deri Rahmah Utami., *op.cit*, h. 13.

pelanggan. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah mengemukakan bahwa : “pelanggan, terutama siswa harus merupakan fokus dari semua kegiatan di sekolah. Artinya, semua in put-proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik .¹⁶

Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan in put, proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan siswa.

e. Rule

Rules budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata-tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran. Joan Gaustad dalam tulisannya tentang *School Discipline* yang dipublikasikan dalam ERIC Digest 78 mengatakan

¹⁶ Hamzah, *loc.cit*, h.65.

bahwa “*School discipline has two main goals: (1) ensure the safety of staff and students, and (2) create an environment conducive to learning.*”¹⁷

f. Organization climate

Organization climate budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. Hay Resources mengemukakan bahwa “*organizational climate is the perception of how it feels to work in a particular environment. It is the “atmosphere of the workplace” and people’s perceptions of “the way we do things here.* Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu.”¹⁸

Robins mengatakan terapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan di cocokkan, akan menjadi budaya organisasi yaitu:

- 1) Inisiatif individu yaitu sejauhmana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap guru dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu di hargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untu memajukan dan mengembangkan organisasi.

¹⁷ Harychsoon Angmalisang, “*Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado,*” Jurnal pendidikan teknologi dan kejuruan, vol. 3 no. 1 (2012), h. 142.

¹⁸ Dewi Suryani, *op.cit.* h.38.

- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauhmana para guru dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh guru.
- 3) Pegarahan yaitu sejauhmana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan, sehingga para guru dapat memahaminya dan segala kegiatan yang di lakukan para guru mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi misi
- 4) Integritas yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang tekoordinasi.¹⁹

4. Inti Budaya Organisasi

Miller menyatakan bahwa ada delapan inti utama yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi. Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut:

- a. Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

¹⁹ Prabundu H. Moh Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2006), h.6.

- b. Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan.
- d. Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi.
- e. Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya.
- f. Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
- g. Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggotadalam organisasi dan kualitas hubungan anggota-anggotannya.
- h. Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

5. Elemen Budaya Organisasi

²⁰Achmad Ibnu Tamim, Nilai-Nilai Budaya Organisasi, Selasa, 20 Juli 2010 . Jurusan Psikologi Kons. Industry Universitas Islam Negeri Malang

Beberapa ahli dalam fiet mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Denison antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.²¹

a. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

Sementara Schein dan Rousseau dalam Tarqum Aziz mengatakan bahwa elemen yang idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial, yaitu asumsi dasar (*basic assumptions*) yang bersifat

²¹ Fiet Avian Putra “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang” (Jurnal Magister , Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung. 2016), h. 6.

dapat diterima apa adanya (*taken for granted*) dan dilakukan di luar kesadaran (*unconscious*).²²

b. Elemen Behavioural

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

B. Konsep Moral Peserta Didik

1. Pengertian Moral

Moral berasal dari bahasa latin "*mores*". Kata *mores* merupakan bentuk jamak dari "*mos*" yang mempunyai arti adat istiadat, kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia moral diartikan dengan kaidah tentang baik dan buruk suatu perbuatan atau kelakuan. Dengan bahasa yang sedikit berbeda Hamzah Ya'kub mengartikan moral sebagai suatu ide umum yang diterima dan dikerjakan oleh suatu masyarakat tertentu.²³ Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa moral dapat diartikan sebagai kaidah atau prinsip-prinsip

²² Tarqum Aziz, "Budaya Organisasi " Blog Tarqum Aziz.(April 2017)

²³Imam Suraji, *Etika Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadits* (Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2006), h. 11.

kesusilaan atau kebiasaan yang diterima dan berlaku dalam suatu kelompok masyarakat tertentu. Moral adalah hal yang mendorong manusia untuk melakukan tindakan yang baik sebagai kewajiban norma. Moral dapat diartikan sebagai sarana untuk mengukur benar tidaknya atau baik tidaknya tindakan manusia. Helden dan Richards merumuskan pengertian moral sebagai suatu kepekaan dalam pikiran. Atkinson mengemukakan moral atau moralitas merupakan pandangan tentang baik dan buruk, benar dan salah, apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan.²⁴ Selain itu moral juga merupakan seperangkat keyakinan dalam suatu masyarakat berkenaan dengan karakter atau kelakuan dan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia.

Baron, dkk mengatakan bahwa moral adalah hal-hal yang berhubungan dengan larangan dan tindakan yang membicarakan salah atau benar. Ada beberapa istilah yang sering digunakan secara bergantian untuk menunjukkan maksud yang sama, istilah moral, akhlak, karakter, etika, budi pekerti dan susila.²⁵

Sedangkan pengertian moral menurut Dian Ibung, moral adalah suatu keyakinan tentang benar salah, baik dan buruk, yang sesuai dengan kesepakatan sosial, yang mendasari tindakan atau pemikiran.²⁶ Menurut Soeparwoto dkk moral merupakan serangkaian nilai-nilai yang didalamnya memuat kaidah, norma, tatacara kehidupan, adat-istiadat dan pranata sebagai standar baik-buruknya perilaku individu atau kelompok yang dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial, budaya dan religi dari

²⁴ Abdul Fatah "Perkembangan Moral Anak" [Http://Mazradenfatah Blogspot.Co](http://Mazradenfatah Blogspot.Co). (5 April 2017)

²⁵ C. Asri Budiningsih, *Pembelajaran Moral Berpijak Pada Karakteristik Siswa Dan Budayanya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 24.

²⁶Dian Ibung, *Mengembangkan Nilai Moral Pada Anak*, (Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo, 2009), h 3.

individu atau kelompok masyarakat. Moral merupakan standar baik-buruk yang ditentukan bagi individu oleh nilai-nilai sosial budaya dimana individu sebagai anggotanya.²⁷

Dewey dan Baron moral diartikan sebagai “hal-hal yang berhubungan dengan nilai susila” dan “hal-hal yang berhubungan dengan larangan dan tindakan yang membicarakan salah atau benar”.²⁸

Bila dibandingkan dengan arti kata “etika”, maka secara etimologis, kata “etika” sama dengan kata “moral” karena kedua kata tersebut sama-sama mempunyai arti yaitu kebiasaan, adat. Dengan kata lain, kalau arti kata “moral” sama dengan kata “etika”, maka rumusan arti kata “moral” adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Sedangkan yang membedakan hanya bahasa asalnya saja yaitu “etika” dari bahasa Yunani dan “moral” dari bahasa Latin.

Moral maupun etika merupakan bagian dari budi pekerti. Dilihat dari segi etimologi, kata “etika” sama dengan kata “moral”, karena keduanya berasal dari kata yang berarti kesusilaan. Pengertian moral yang lain dinyatakan oleh Poerwadarminta mengartikan kata moral sebagai ajaran tentang baik dan buruk perbuatan dan kelakuan termasuk juga akhlak, kewajiban dan sebagainya. Sedangkan Suseno

²⁷Soeparwoto Dkk, *Psikologi Perkembangan*, (Upt Mkk Universitas Negeri Semarang, 2003), h. 99

²⁸ C. Asri Budiningsih, *op. cit.*

menyatakan bahwa moral adalah tolok ukur untuk menentukan baik buruknya sikap dan kelakuan yang dilakukan oleh manusia.²⁹

Kata moral selalu mengacu pada baik buruknya manusia sebagai manusia. Bidang moral adalah bidang kehidupan manusia dilihat dari segi kebajikannya sebagai manusia. Norma-norma moral adalah tolak ukur untuk menentukan betul salahnya sikap dan tindakan manusia dilihat dari segi baik buruknya sebagai manusia dan bukan sebagai pelaku peran tertentu dan terbatas. Norma-norma moral adalah tolak ukur yang dipakai masyarakat untuk mengukur kebaikan seseorang. Maka dengan norma-norma moral kita betul-betul dinilai. Itulah sebabnya penilaian moral selalu berbobot. Seseorang dikatakan bermoral, jika orang tersebut bertingkah laku sesuai dengan norma-norma yang terdapat dalam masyarakat, baik apakah itu norma agama, norma hukum, dan sebagainya. Pemahaman tentang moral menurut Wila Huky dapat dipahami dengan 3 cara yaitu : moral adalah ajaran tingkah laku hidup yang baik berdasarkan pandangan hidup dan agama tertentu.³⁰

Berdasarkan pengertian dan penjelasan moral di atas, maka kata moral sebagian besar menyangkut tentang pengajaran nilai atau penilaian tentang baik buruknya perlakuan manusia melalui perlakuan yang dilakukannya pada diri sendiri, pada lingkungan sosial, dan kepada Tuhannya. Penilaian tersebut termasuk semua perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

²⁹ Sulistyorini. Nilai Moral Dalam Cerita Rakyat Sebagai Sarana Pendidikan Budi Pekerti. 2011. h. 4. Dalam Kongres Bahasa Jawa Ki- Demang.Com. 15 Maret 2017.

³⁰ Bambang Daroeso, *Dasar Dan Konsep Pendidikan Pancasila* (Semarang: Aneka Ilmu, 1989), h. 22

2. Jenis-Jenis Moral

Menurut Sulistyorini moral bisa dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: moral individu, moral sosial, dan moral religius.³¹

a. Moral Individual

Moral individual adalah moral yang menyangkut hubungan manusia dengan kehidupan diri pribadinya sendiri atau tentang cara manusia memperlakukan dirinya sendiri. Moral individual ini mendasari perbuatan manusia dan menjadi panduan hidup bagi manusia, yang merupakan arah dan aturan yang perlu dilakukan dalam kehidupan pribadi atau sehari-harinya.

Moral individual mencakup: kepatuhan, pemberani, rela berkorban, jujur, adil bijaksana, menghormati dan menghargai, bekerja keras, menepati janji, tahu balas budi, baik budi pekerti, rendah hati, dan hati-hati dalam bertindak.

1) Jenis-jenis Konsep Diri individu

a) Konsep Diri Positif

Calhoun dan Acocella juga mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki konsep diri positif memungkinkan orang tersebut untuk dapat maju ke depan secara bebas, berani dan spontan, serta mampu menghargai orang lain. Calhoun dan Acocella berpendapat bahwa individu dengan konsep diri positif akan mampu

³¹Sulistyorini, *op.cit.* h 1.

merancang tujuan-tujuan hidup yang sesuai dengan realita, sehingga lebih besar kemungkinan individu untuk mencapai tujuan hidupnya.³²

1) Menurut William D. Brooks dan Philip Emmert, ada 5 tanda orang dengan konsep diri positif.: Yakin dengan kemampuan dalam mengatasi masalah, Merasa setara dengan orang lain, Menerima pujian tanpa rasa malu. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat, Mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya.³³

2) D. E. Hamachek Rakhmat menyebutkan sebelas karakteristik orang yang mempunyai konsep diri positif. Kesebelas karakteristik tersebut adalah meyakini nilai dan prinsip tertentu serta mempertahankannya meskipun berbeda dengan orang lain. Namun, ia berani mengubah prinsip itu apabila pengalaman dan bukti baru menunjukkan bahwa ia salah., mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa menyesali tindakannya jika orang lain tidak setuju, tidak mencemaskan apa yang akan terjadi, apa yang telah terjadi, dan apa yang sedang terjadi, yakin pada kemampuannya untuk mengatasi persoalan, bahkan ketika menghadapi kegagalan, merasa sama dengan orang lain, walaupun terdapat perbedaan kemampuan, sanggup menerima dirinya

³² Yunita Jaclyn Isabella. "Analisis Pengaruh Labelling Terhadap Konsep Diri Pada Tokoh Shinagawa Daichi Dalam Drama Yankee-Kun To Megane-Chan." Skripsi. Universitas Bina Nusantara. (2011), h. 14

³³ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*. (Edisi Revisi; Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2003), h. 105

sebagai orang yang bernilai bagi orang lain, menerima pujian tanpa berpura-pura rendah hati, tidak menyukai bila orang lain mendominasinya, sanggup mengaku kepada orang lain bahwa ia mampu merasakan berbagai dorongan dan keinginan, mampu menikmati dirinya secara utuh dalam berbagai kegiatan, peka pada kebutuhan orang lain.³⁴

- 3) Konsep diri positif seseorang dapat dilihat dari sikap mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Melanie D. Murmanto berikut ini. Orang yang mempunyai konsep diri yang baik akan selalu optimis, berani mencoba hal-hal baru, berani sukses, berani gagal, percaya diri, antusias, merasa diri berharga, berani menetapkan tujuan hidup, bersikap dan berpikir positif, serta dapat menjadi seorang pemimpin yang handal.³⁵

Hal terpenting pada seseorang dengan konsep diri positif adalah di mana seseorang tersebut memandang positif dan menghargai diri sendiri maupun orang lain. Seseorang dengan konsep diri positif mempunyai kecenderungan mendapat respon yang positif pula dari orang lain dan lingkungannya.

b) Konsep Diri Negatif

Menurut William D. Brooks dan Philip Emmert, ada 5 tanda orang dengan konsep diri negatif.

³⁴ Jalaluddin Rakhmat. *Ibid.* h.106

³⁵ Melanie D. Murmanto. Pembentukan Konsep Diri Siswa Melalui Pembelajaran Partisipatif (Sebuah Alternatif Pendekatan Pembelajaran Di Sekolah Dasar). *Jurnal Pendidikan Penabur* (No.08/Th.Vi). (2007), h. 67.

- 1) Peka pada kritik. Seseorang dengan konsep diri negatif cenderung tidak tahan dengan kritik yang diterima dari orang lain. Dirinya menganggap kritikan dari orang lain sebagai usaha untuk menjatuhkan harga dirinya. Dirinya juga bersikeras mempertahankan pendapatnya dengan alasan yang tidak logis.
- 2) Responsif terhadap pujian. Seseorang dengan konsep diri negatif selalu antusias bila menerima pujian.
- 3) Hiperkritis. Pribadi dengan konsep diri negatif selalu mengeluh, mencela, atau meremehkan apapun dan siapapun. Mereka tidak sanggup menghargai dan mengakui kelebihan orang lain.
- 4) Cenderung merasa tidak disenangi orang lain. Orang dengan konsep diri negatif cenderung merasa tidak disenangi orang lain. Ia menganggap orang lain sebagai musuh, sehingga tidak dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Ia juga tidak pernah menyalahkan dirinya sendiri, dan menganggap dirinya adalah korban dari sistem sosial yang salah.
- 5) Bersikap pesimis terhadap kompetisi. Orang dengan konsep diri negatif merasa enggan untuk bersaing dengan orang lain karena merasa tidak mampu.³⁶

Calhoun dan Acocella membagi konsep diri negatif menjadi 2:

- 1) Individu memandang dirinya secara acak, tidak teratur, tidak stabil, dan tidak ada keutuhan diri. Ia tidak mengetahui siapa dirinya, kelemahannya, kelebihanannya, serta apa yang dihargai dalam hidupnya.

³⁶ Jalaluddin Rakhmat, *op. cit.*, h105

- 2) Individu memandang dirinya terlalu stabil dan terlalu teratur. Dengan demikian, individu menjadi seseorang yang kaku dan tidak bisa menerima ide-ide baru yang bermanfaat baginya.³⁷

Melanie D. Murmanto juga memberikan pendapatnya tentang konsep diri negatif pada seseorang sebagai berikut. Konsep diri seseorang yang jelek akan mengakibatkan rasa tidak percaya diri, tidak berani mencoba hal-hal baru, tidak berani mencoba hal-hal yang menantang, takut gagal, takut sukses, merasa diri bodoh, rendah diri, merasa tidak berharga, merasa tidak layak untuk sukses, pesimis, dan masih banyak perilaku inferior lainnya.³⁸

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik benang merah bahwa individu yang memiliki konsep diri negatif akan memiliki pandangan negatif tentang dirinya maupun orang lain. Hal ini tentunya akan mempengaruhi hubungan individu tersebut dengan lingkungan sekitarnya. Dirinya juga mempunyai kecenderungan mendapat respon yang negatif dari orang lain dan lingkungannya. Selain itu, individu dengan konsep diri negatif selalu pesimis dalam menatap dan menjalani masa depannya.

b. Moral Sosial

Moral sosial menurut Sulistyorini adalah moral yang menyangkut tentang hubungan manusia dengan manusia yang lain dalam kehidupan bermasyarakat atau lingkungan di sekitarnya. Dalam berhubungan dengan masyarakat, manusia perlu memahami norma-norma yang berlaku dalam masyarakat supaya hubungannya

³⁷ Yunita Jaclyn Isabella, *op.cit.*, h. 17.

³⁸ Melanie D. Murmanto., *op. cit.*, h. 67.

dengan manusia lain dapat berjalan dengan lancar dan tidak terjadi kesalahpahaman diantara manusia-manusia tersebut. Moral sosial ini mencakup: bekerja sama, suka menolong, kasih sayang, kerukunan, suka memberi nasihat, peduli nasib orang lain, dan suka menolong orang lain.³⁹

Dalam hal ini, Taylor, Comb, dan Snygg mengatakan bahwa dengan bertambahnya usia, pandangan tentang diri menjadi lebih banyak didasari oleh nilai-nilai yang diperoleh dari interaksi dengan orang lain.⁴⁰ Seseorang yang cerdas akan lebih pandai menginterpretasikan perasaan orang lain terhadapnya berdasarkan apa yang dikatakan dan dilakukan orang lain terhadapnya dibandingkan anak yang kurang cerdas. Interpretasi mereka dari perasaan orang lain menentukan apakah mereka akan mengembangkan konsep diri yang baik atau tidak.

Hendriati Agustiani mengatakan bahwa pada saat anak memasuki usia anak tengah hingga akhir, peran orang tua sebagai pihak yang berpengaruh besar pada pembentukan konsep dirinya mulai digantikan oleh teman sebaya. Anak semakin mengidentifikasi diri dengan teman sebaya dan mengadopsi bentuk-bentuk tingkah laku dari kelompok teman sebaya dan jenis kelamin yang sama. Kemudian, saat anak memasuki masa anak akhir konsep dirinya mulai stabil. Seseorang akan berubah drastis saat memasuki masa pubertas. Seseorang yang baru memasuki usia remaja mempersepsikan diri sebagai orang dewasa dalam berbagai cara. Namun,

³⁹Sulistiyorini. Nilai Moral Dalam Cerita Rakyat Sebagai Sarana Pendidikan Budi Pekerti. 2011. h. 5. Dalam Kongres Bahasa Jawa Ki- Demang.Com, (5 Maret 2017).

⁴⁰ Hendriati Agustiani. Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya Dengan Konsep Diri Dan Penyesuaian Diri Pada Remaja. Bandung: Pt Refika Aditama. (2006). H. 143

dalam hal tingkah laku, remaja mulai terarah pada pengaturan tingkah laku sendiri meskipun masih tergantung pada orang dewasa.⁴¹ Hal senada juga diungkapkan oleh

Ketidakpastian masa depan dan membuat formulasi dari tujuan yang jelas merupakan tugas yang sulit saat masa remaja.⁴² Namun, dari penyelesaian masalah dan konflik pada masa remaja inilah lahir konsep diri orang dewasa. Nilai-nilai dan sikap-sikap cenderung menetap dan relatif merupakan pengatur tingkah laku yang bersifat permanen. Kemudian, pada usia 25-30 tahun biasanya ego seseorang telah terbentuk lengkap dan konsep diri menjadi sulit berubah.

Menurut Kohlberg perkembangan sosial dan moral manusia terjadi dalam tiga tingkatan besar yaitu: (a) tingkatan moralitas *prakonvensional*, yaitu ketika manusia berada dalam fase perkembangan remaja awal, yang belum menganggap moral sebagai kesepakatan tradisi sosial; (b) tingkat moralitas *konvensional*, yaitu ketika manusia menjelang dan mulai memasuki fase perkembangan masa remaja, yang sudah menganggap moral sebagai kesepakatan tradisi sosial; (c) tingkat moralitas *pascakonvensional*, yaitu ketika manusia telah memasuki fase perkembangan masa remaja dan pasca remaja (usia 13 tahun ke atas), yang memandang moral lebih dari sekedar kesepakatan tradisi sosial.

c. Moral Religi

⁴¹Hendriati Agustiani. Ibid. H. 144

⁴² Hendriati Agustiani. *op.cit.* h.,144

Secara etimologi, *religion* (agama) berasal dari bahasa latin *religio* yang berarti suatu hubungan antara manusia dan Tuhan. Istilah latin ini merupakan transformasi dari kata *religare*, yang berarti *to bind together (menyatukan)*.⁴³

Moral religi adalah moral yang menyangkut tentang hubungan manusia dengan Tuhan yang diyakininya. Moral religi mencakup: percaya kuasa Tuhan, percaya adanya Tuhan, berserah diri kepada Tuhan, dan memohon ampun kepada Tuhan. Salam dalam Sulistyorini menyatakan bahwa moral kepada Tuhan mencakup: beriman dan meyakini bahwa Tuhan itu ada, Taat menjalankan perintah dan larangan Tuhan, berpasrah kepada Tuhan, beribadah dan berdoa dengan sungguh-sungguh, berpengharapan bahwa Tuhan akan melimpahkan rahmatNya, berpikiran baik tentang Tuhan, percaya sepenuhnya kepada Tuhan, bersyukur kepada Tuhan, dan bertobat kepada Tuhan.⁴⁴ Menurut Dirgantara moral yang mengeratkan hubungan kita kepada Tuhan adalah: berdoa kepada Tuhan, berserah diri kepada Tuhan, pengakuan adanya Tuhan, dan bersyukur atas rezeki yang diberikan Tuhan.⁴⁵

dustri yang dalam pementasannya sudah menggunakan teknologi modern.

Sebagai seorang muslim siswa diharapkan dapat memiliki religiusitas yang baik di sekolah dengan cara melaksanakan rutinitas keagamaan disekolah tidak hanya sekedar mematuhi peraturan. Namun kenyataannya, belum semua siswa yang mengaku beragama Islam mau untuk menjalankan ibadah dengan baik ketika berada

⁴³ Desmita, Psikologi Perkembangan Pesserta Didik, (Bandung; Pt Remaja) Rosdakarya, 2010), h. 266

⁴⁴ Sulistyorini, Nilai Moral Dalam Cerita Rakyat, h. 7

⁴⁵ Laksono, Rahmad Eko Budi. Moral Sosial Dan Religi Dalam Sinetron Televisi (Analisa Isi "Preman Pensiun 2" Di Rajawali Citra Televisi Indonesia). Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yoyakarta. 2015. h. 28.

di sekolah, hanya sebagian siswa saja yang mau melaksanakan ibadah disekolah, seperti mengerjakan sholat sunnat, maupun sholat wajib di masjid sekolah.

Menurut Gloc dan Stark ada lima aspek religiusitas yaitu: (1) Aspek ideologi (*the ideological dimension*) berkaitan dengan tingkatan seseorang dalam menyakini kebenaran ajaran agamanya (*religious belief*). Tiap-tiap agama memiliki seperangkat keyakinan yang harus dipatuhi oleh penganutnya, misalnya kepercayaan adanya Tuhan, (2) Aspek ritualistik (*the ritulistic dimension*) yaitu tingkat kepatuhan seseorang mengerjakan kewajiban ritual sebagaimana yang diperintahkan dalam agamanya (*religious practice*), misalnya kewajiban bagi orang Islam seperti; sholat, zakat, puasa, pergi haji bila mampu, (3) Aspek eksperiensial (*the experiential dimension*) yaitu tingkatan seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan atau pengalaman-pengalaman keagamaan (*religious feeling*). Semua agama memiliki harapan bagi individu penghayatannya akan mencapai suatu pengetahuan yang langsung mengenai realitas yang paling sejati atau mengalami emosi-emosi religius misalnya; merasa doanya dikabulkan, merasa diselamatkan Tuhan, (4) Aspek intelektual (*the intelektual dimension*) berkaitan dengan tingkatan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agama yang dianutnya (*religious knowledge*), dan (5) Aspek konsekuensial (*the consequential dimension*) yaitu aspek yang mengukur sejauhmana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran

agamanya dalam kehidupan sosial, yakni bagaimana individu berhubungan dengan dunia terutama dengan sesama manusia (*religious effect*).⁴⁶

Thouless mengemukakan empat kelompok faktor yang mempengaruhi perkembangan religiusitas, yaitu: (1) Faktor sosial, meliputi semua pengaruh sosial seperti; pendidikan dan pengajaran dari orangtua, tradisi-tradisi dan tekanan-tekanan social, (2) Faktor alami, meliputi moral yang berupa pengalaman-pengalaman baik yang bersifat alami, seperti pengalaman konflik moral maupun pengalaman emosional, (3) Faktor kebutuhan untuk memperoleh harga diri dan kebutuhan yang timbul karena adanya kematian, dan (4) Faktor intelektual yang menyangkut proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan agama.⁴⁷

Pentingnya arti agama dalam kehidupan mengharuskan manusia meyakini sistem nilai dalam agama. Harun Nasution memberikan delapan gambaran tentang karakteristik agama, yaitu: (1) Pengakuan terhadap adanya hubungan manusia dengan kekuatan gaib yang harus dipatuhinya, (2) Pengakuan terhadap adanya kekuatan gaib yang menguasai manusia, (3) Mengikatkan diri pada sesuatu bentuk hidup yang mengandung pengakuan pada suatu sumber yang berada di luar diri manusia, (4) Kepercayaan pada satu kekuatan gaib yang menimbulkan cara hidup tertentu, (5) Suatu sistem tingkah laku (*code of conduct*) dari satu kekuatan gaib, (6) Pengakuan terhadap adanya kewajiban-kewajiban yang bersumber dari kekuatan gaib, (7) Pemujaan terhadap kekuatan gaib yang timbul dari perasaan lemah dan takut terhadap

⁴⁶ Azizah, Nur "Perilaku Moral Dan Religiusitas Siswa Berlatar Belakang Pendidikan Umum Dan Agama." Jurnal Psikologi. Volume 33, Issn: 0215-8884. No.2,1-16. h. 4.

⁴⁷ Nur Azizah, *Ibid.*, h. 4.

kekuatan misterius yang terdapat dalam alam sadar manusia, dan (8) Ajaran yang diwahyukan Tuhan kepada manusia melalui rasul.⁴⁸

Adanya kedelapan karakteristik agama ini menuntut adanya pengamalan agama. Glock dan Stark menguraikan ada lima aspek yang terkait dengan pengamalan agama, yaitu ideologi, ritual, intelektual, pengalaman keagamaan, dan kegiatan keagamaan sehari-hari.⁴⁹ Dalam kehidupan praktis, hal ini menunjukkan pengamalan agama meliputi aspek pemahaman terhadap ajaran agama, pelaksanaan ibadah ritual, pemahaman terhadap kitab suci, kajian agama dalam meningkatkan pengetahuan dan penghayatan terhadap agama, dan pengamalan agama sehari-hari dalam kehidupan individual dan sosial. Dalam sumber lain, Abdul Jamil mengutip pendapat Wach menyebutkan bahwa pengamalan agama meliputi: pemikiran (*thought*), tindakan (*action*), dan persekutuan (*followship*).⁵⁰ Artiannya bahwa pengamalan agama meliputi pemahaman ajaran agama, adanya pengamalan agama rutin sehari-hari, dan adanya keikutsertaan dalam kelompok keagamaan.

Dengan demikian, berdasarkan teori di atas kehidupan beragama yaitu sejumlah kegiatan yang dilakukan sebagai manifestasi pemahaman dan pengamalan agama. Kegiatan tersebut meliputi : (1) kegiatan pendalaman ajaran agama, (2) pengamalan agama meliputi ibadah rutin sehari-hari, (3) kegiatan sosial keagamaan,

⁴⁸ Harun Nasution, *Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspek* (Jilid I; Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1977), h. 10.

⁴⁹ Fadh A. Bafadh, *Pemuda Dan Pergumulan Nilai Pada Era Global* (Jakarta: Badan Litbang Agama Dan Diklat Keagamaan, 2003), h. 62.

⁵⁰ Abdul Jamil, *Perlawanan Kiyai Desa, Pemikiran Dan Gerakan Islam Kh Ahmad Rifa'i Kalisalak* (Yogyakarta: Lkis, 2001), h. 999.

(4) perilaku sesuai dengan nilai agama, dan (5) ketaatan terhadap hukum, (6) kesesuaian kegiatan makan dan berpakaian dengan ajaran.

Salah satu aspek kegiatan dalam kehidupan beragama adalah perilaku sesuai dengan nilai agama. Hal inilah yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu perilaku moral keagamaan. Ada beberapa perbedaan peristilahan yang digunakan dalam menunjukkan hakikat yang sama ini seperti istilah akhlak, etika religious, dan moral keagamaan. Dalam penelitian ini digunakan istilah perilaku moral agama disebabkan yang menjadi fokus penelitian ini adalah bentuk perilaku atau tingkah laku yang dilakukan atas dasar nilai-nilai moral keagamaan.

Ajaran Islam mempunyai persepsi yang khas tentang moral, terutama jika dikaitkan dengan eksistensi manusia sebagai *ahsani taqwim* (sebaik-baik bentuk), serta makhluk yang dimuliakan oleh *khaliq*. Manusiis dibekali potensi pengetahuan untuk membedakan perilaku baik dan buruk. Kesadaran moralnya tumbuh secara bertahap seiring dengan perkembangan berpikir, perasaan bai-buruk dalam pribadi manusia.

Agama memang tidak mudah untuk didefinisikan secara tepat, karena agama mengambil bentuk bermacam-macam diantara suku-suku dan bangsa-bangsa di dunia ini. Secara etimologi, *religion* (agama) berasal dari bahasa latin *religio* yang berarti suatu hubungan antara manusia dan Tuhan. Istilah latin ini merupakan transformasi dari kata *religare*, yang berarti *to bind together* (menyatukan). Agama adalah kebenaran mutlak dari kehidupan yang memiliki manifestasi fisik di atas dunia. Agama merupakan serangkaian praktik perilaku tertentu yang dihubungkan dengan

kepercayaan yang dinyatakan oleh institusi tertentu dan dianut oleh anggota-anggotanya. Agama memiliki kesaksian iman, komunitas dan kode etik.⁵¹ Agama juga dapat diartikan sesuatu yang berhubungan dengan supernatural, yang luar biasa, atau yang ghaib.⁵² Agama sebagai sumber sistem nilai merupakan petunjuk, pedoman dan pendorong bagi manusia untuk memecahkan masalah hidupnya seperti dalam ilmu agama, politik, ekonomi, sosial, budaya dan militer, sehingga terbentuk pula motivasi, tujuan hidup dan perilaku manusia yang menuju kepada keridha-an Allah SWT.⁵³

Agama merupakan pengikat kehidupan manusia yang diwariskan secara berulang dari generasi ke generasi.⁵⁴ Dengan tujuan untuk memberi tuntunan dan pedoman hidup bagi manusia agar mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat, yang di dalamnya mencakup unsur kepercayaan kepada kekuatan ghaib yang selanjutnya menimbulkan respon emosional dan keyakinan bahwa kebahagiaan hidup tersebut bergantung pada adanya hubungan yang baik dengan kekuatan ghaib tersebut.⁵⁵ Agama juga berarti kepercayaan kepada yang kudus menyatakan diri pada hubungan dengan Tuhan dalam Bentuk ritus, kultus, dan permohonan, membentuk

⁵¹Desmita, *op. cit.* h 267

⁵²Bustanuddin Agus, *Agama Dalam Kehidupan Manusia (Pengantar Antropologi Agama)*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2007),. h 46.

⁵³ Abu Ahmadi, *Dasar-Dasar Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991),. h. 71

⁵⁴Ahmad Norman Permata, *Metodologi Studi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h

⁵⁵Abudin Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2002), h 15

sikap hidup berdasarkan doktrin-doktrin tertentu dari kitab suci.⁵⁶ Selain itu agama secara luas bahkan mencakup juga tentang keseluruhan proses peradaban manusia yang akan menghasilkan kebudayaan.⁵⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa agama adalah sesuatu yang berkisar pada kepercayaan Tuhan Yang Maha Esa, yang menciptakan seluruh yang ada termasuk manusia sebagai makhluk yang bertanggung jawab kepada-Nya, dan perbuatan paling diridhai oleh-Nya adalah berbuat baik terhadap sesama manusia, dan manusia juga akan merasakan akibat perbuatan baik dan buruk dalam suatu kehidupan abadi di hari kemudian.

C. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan penelitian ini, peneliti kemukakan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja Guru serta implikasinya terhadap Kinerja Guru. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi yang sebenarnya yang ada di tempat penelitian dan pembuktian hipotesis mengenai keterkaitan variabel penelitian : Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Guru. Dari sampel sebanyak 74 orang diperoleh hasil analisa jalur menunjukkan bahwa, Hasil analisa jalur

⁵⁶Sidi Gazalba, *Ilmu Filsafat Dan Sistem Tentang Manusia Dan Agama*, (Jakarta: Pt. Bulan Bintang, 1992), h.103

⁵⁷Ahmad Norman Permata, *op. cit.*, h.14-16

menunjukkan bahwa, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru, sebesar 9,18% dan secara parsial menunjukkan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 19,18%; sementara secara simultan Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Guru, sebesar 46,36%; Sedangkan hasil analisa regresi sederhana yang diperoleh menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 47,47%.⁵⁸

2. Ramli pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi produktif peserta didik SMK Negeri Sumatera Barat penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat capaian (1) budaya Sekolah Menengah Kejuruan; (2) kompetensi produktif peserta didik SMK; dan (3) pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi produktif peserta didik SMK Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif, populasi sebanyak 2929 orang peserta didik, sampel dipilih sebanyak 160 orang dengan teknik multistage random sampling. Data dikumpulkan dengan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik deskriptif dan inferensial. Penelitian ini menemukan (1) budaya sekolah SMK termasuk kategori baik; (2) kompetensi produktif peserta didik termasuk kategori baik; dan (3) terdapat pengaruh positif yang

⁵⁸ Aan Hardiyana “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru” jurnal ekonomi, bisnis & entrepreneurship, vol. 7, no. 2, oktober 2013, 64-73 issn 2443-0633.

signifikan budaya sekolah terhadap kompetensi produktif peserta didik SMK Negeri Sumatera Barat sebesar 12,7%.⁵⁹

3. Heaven Erisa “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Peminatan Siswa Di Sma Negeri 5 Pontianak Masa Bhakti 2014-2015” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap hasil belajar mata pelajaran peminatan siswa pengurus osis di sma negeri 5 pontianak masa bhakti 2014-2015. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan bentuk penelitian studi korelasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket, wawancara, dan studi dokumentasi, sedangkan alat pengumpul data adalah angket, panduan wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian ini adalah 35 siswa dari kelas x dan xi peminatan iis (ilmu-ilmu sosial) dan mia (matematika dan ilmu alam). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berkategori cukup (49%) dan hasil belajar siswa pengurus osis berkategori kurang (34%). Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan hasil belajar dengan harga r hitung ($0,728$) > r tabel ($0,325$). Nilai determinan $r^2 = 0,531$ yang berarti sumbangan pengaruh budaya

⁵⁹ Ramli “pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi produktif peserta didik SMK Negeri Sumatera Barat” cakrawala pendidikan, juni 2013, th. xxxii, no. 2.

organisasi terhadap hasil belajar siswa adalah 53,1% dan sisanya 46,9% ditentukan oleh variabel lain.⁶⁰

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti beranggapan bahwa penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Adapun persamaannya adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi. Perbedaannya adalah pada penelitian ini peneliti fokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap moral peserta didik di MAN 1 Wakatobi. Sedangkan penelitian yang dilakukan sebelumnya focus pada pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja Guru serta implikasinya terhadap Kinerja Guru, pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi produktif peserta didik SMK Negeri Sumatera Barat, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Peminatan Siswa Di Sma Negeri 5 Pontianak Masa Bhakti 2014-2015.

D. Kerangka Berfikir

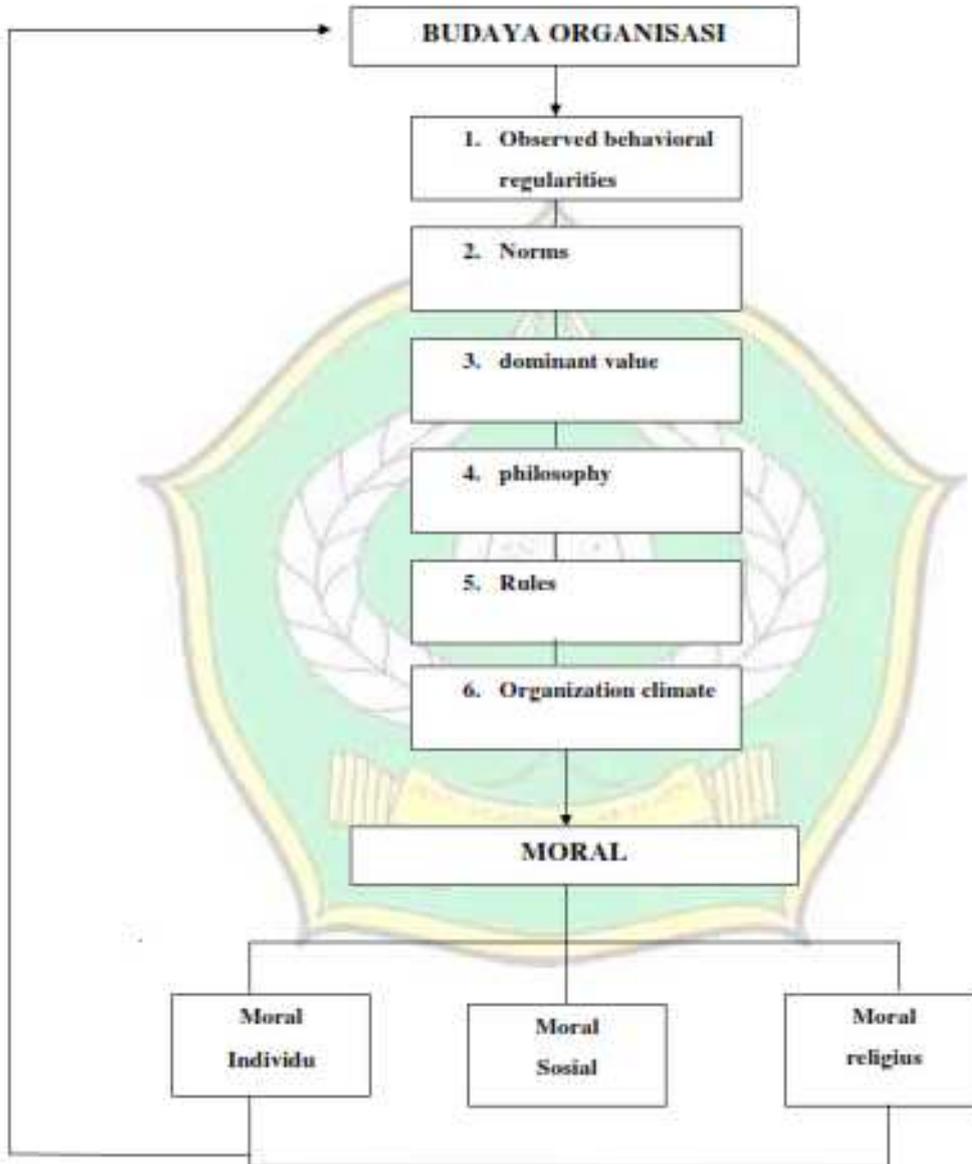
Peningkatan mutu pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terarah, dan intensif, sehingga mampu menyiapkan bangsa memasuki era globalisasi yang sarat persaingan. Mutu pendidikan diarahkan oleh Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan

⁶⁰ Heaven Erisa, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Peminatan Siswa*” Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Untan (2015)

menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan berkualitas diyakini sebagai cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. kinerja dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam arti ini kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi, dan cara-cara umum untuk melakukan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat keberhasilan dari usaha-usaha yang telah dilakukan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Semakin banyak guru dari sebuah organisasi yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkatannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka akan menjadikan sebuah budaya menjadi kuat. Dengan merujuk pada pemikiran Fred Luthan, dan Edgar Schein, di bawah ini akan diuraikantentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

Nilai-nilai moral tersebut merupakan uraian berbagai perilaku dasar dan sikap yang diharapkan dimiliki peserta didik sebagai dasar pembentukan pribadinya . Menurut Sulistyorini, moral bisa dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: moral individu, moral sosial, dan moral religius.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.⁶¹ Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dan kausalitas.’

B. Variabel Penelitian

1. Variable independen dengan symbol X yaitu budaya organisasi.
2. Variable dependen dengan symbol Y yaitu moral.

C. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 1 Wakatobi Kecamatan Wangi-wangi Kabupaten Wakatobi. lokasi penelitian ini di pilih berdasarkan permasalahan penelitian dan juga kemudahan bagi peneliti dalam memperoleh data.

⁶¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), cet.6, hlm.5