

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SELF-ESTEEM TERHADAP PRESTASI GURU SMP NEGERI DI WILAYAH JAKARTA TIMUR

Windi Megayanti*

Abstract: *The purpose of this research is to know the effect of organizational culture and self-esteem toward teacher's achievement junior high school in east of Jakarta. The research was conducted using survey method with quantitative approach and path analysis technique. The population of this research is 200 teachers. Research samples selected as much as 133 teachers using proportional random sampling technique. The data obtained through questionnaires and analyzed using path analysis techniques. Based on the results of data analysis in this research it is concluded: (1) the organizational culture have positive direct effect to achievement; (2) the self-esteem have positive direct effect to achievement; (3) the organizational culture have positive direct effect to self-esteem. The achievement can be improved through improvement of organizational culture and self-esteem.*

Keywords: *achievement, organizational culture, and self-esteem.*

Pendahuluan

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan prestasinya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasinya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar, ini disebabkan karena adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru, seperti budaya dalam organisasi yang kurang kondusif, dukungan yang rendah dari pihak sekolah, dukungan antar pendidik dan tenaga kependidikan yang rendah. Hal ini sejalan dengan teorinya hal ini sejalan dengan teorinya Griffin dan Moorhead "*individuals who are dependable, persistent, goal directed, and organized tend to be higher performers on virtually any job; viewed negatively, those who are careless, irresponsible, low achievement striving and impulsive tend to be lower performers on virtually any job*". Individu yang teguh, gigih, fokus pada hasil akhir dan terstruktur cenderung untuk menyajikan performa yang baik di setiap pekerjaan: melihat secara negative, mereka yang ceroboh, tidak bertanggungjawab, tidak berjuang menggapai prestasi dan impulsive cenderung di bawah performa di setiap pekerjaan, selanjutnya Fred Luthan mengatakan terdapat pengaruh antara *self-esteem* dengan prestasi, yaitu: "*Esteem needs. The esteem level represents the higher needs of humans. The needs for power, achievement, and status can be considered part of this level. Maslow*

* Guru SMK Yapimda Jakarta Selatan

carefully pointed out that the esteem level contains both self-esteem and esteem from others".
Kebutuhan dihargai. Tingkat penghormatannya diwakili semakin tingginya kebutuhan seseorang, meliputi kebutuhan akan kekuatan, penghargaan atau prestasi dan status yang dirasa bagian dari tingkat ini. Maslow secara hati-hati mengatakan level dihargai mengandung *self-esteem* dan *esteem* dari yang lainnya. Menurut Branden, budaya organisasi menjadi salah satu faktor eksternal dari *self-esteem*, yaitu:

"internal and external factors that contribute to and support healthy self-esteem. By "internal" I mean factors residing within, or generated by, the individual – ideas or beliefs, practices or behaviors. By "external" I mean factors in the environment: messages verbally or non-verbally transmitted, or experiences evoked, by parents, "significant others," teachers, organizations, and culture". Faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dan mendukung *self-esteem* yang sehat antara lain, faktor internal merupakan faktor dari dalam, atau yang dihasilkan oleh individu, berkaitan dengan ide-ide atau keyakinan, praktek atau perilaku. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari lingkungan: pesan yang diberikan secara verbal atau non-verbal, pengalaman yang ditimbulkan, oleh orang tua, guru, organisasi dan kebudayaan.

Prestasi

Kinicki dan Williams (2011:111) mengemukakan bahwa *"achievement is values such as assertiveness, acquiring money and goods, and competition prevail"*. Prestasi adalah suatu pencapaian nilai seperti keharusan memperoleh uang dan barang dan menang dalam sebuah kompetisi atau perlombaan.

Kemudian Wagner dan Hollenbeck (2010:88) mengatakan prestasi adalah *"achievement is to do one's best, to be successful, to accomplish tasks requiring skill and effort, to be a recognized authority, to accomplish something important, to do a difficult job well"*. Prestasi adalah melakukan hal terbaik, mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas yang membutuhkan keahlian dan usaha, diakui keahliannya, menyelesaikan sesuatu yang penting, dan untuk melakukan pekerjaan sulit dengan baik.

Menurut McShane dan Glinow (2013:453) mengungkapkan bahwa *"achievement oriented as the set challenging goals, emphasize excellence, demonstrate confidence in employee abilities."* Prestasi diorientasikan sebagai pembuatan rencana tujuan, menekankan keunggulan, dan menunjukkan kepercayaan diri dalam setiap kemampuan karyawan.

Jennifer and Gareth (2012:80) berpendapat bahwa *"achievement is the extent to which an employee gets a feeling of accomplishment from the job"*. Prestasi adalah tingkatan karyawan mendapatkan suatu pencapaian kepuasan dari hasil kerjanya.

Baldwin, Bommer dan Rubin (2008:137) mengemukakan bahwa *"achievement is largely the product of steadily raising one's levels of aspiration and expectation"*. Prestasi adalah kemampuan seseorang untuk terus selalu meningkatkan produk, aspirasi dan harapan.

Berdasarkan deskripsi konsep prestasi dapat disintesis prestasi adalah pencapaian hasil dalam penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan, dengan indikator 1) Visioner, 2) Pekerja keras, 3) Optimisme, 4) Kompetitif, 5) Kreatif, dan 6) Inisiatif.

Budaya Organisasi

Griffin dan Moorhead (2014:70) mendefinisikan budaya organisasi merupakan *“organizational culture is the pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration”*. Budaya organisasi adalah asumsi dasar yang diberikan oleh kelompok yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dalam pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pernyataan Griffin dan Moorhead (2014:497) kembali dikuatkan dengan mengatakan bahwa *“organization culture is the set of shared values, often taken for granted, that help people in an organization understand which actions are considered acceptable and which are considered unacceptable”*. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang sering diberikan, diambil untuk membantu orang-orang yang ada di dalam organisasi, yang tindakannya bisa dipertimbangkan untuk diterima dan tidak diterima.

Wagner dan Hollenbeck (2010:283) yang mengatakan bahwa *“an organization’s culture is therefore an informal, shared way of perceiving life and membership in the organization that binds members together and influences what they think about themselves and their work”*. Budaya organisasi bersifat informal, dikelompokkan dengan cara mengamati kehidupan serta keanggotaannya yang mengikat kebersamaan dan mempengaruhi apa yang mereka pikirkan tentang mereka sendiri dan pekerjaannya.

Luthans (2011:71) mengungkapkan bahwa *“organizational culture, defines it as a pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration – that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems”*. Budaya organisasi didefinisikan sebagai asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi adaptasi dari luar dan penggabungan dari dalam. Hal tersebut telah bekerja cukup baik, dianggap bernilai dan karena itu harus diajarkan ke anggota baru sebagai cara yang benar untuk mengetahui, berpikir dan merasakan ikatan dalam suatu permasalahan.

Luis (1995:23) menyatakan bahwa *“the term organizational culture is the basic assumptions and beliefs that are shared by members of an organization, that operate unconsciously, and that define in a basic “taken for granted” fashion an organization’s view of itself and its environment”*. Budaya organisasi adalah asumsi dasar dan keyakinan yang diberikan oleh anggota organisasi, yang dijalankan secara alami, dan yang melandasi kebiasaan untuk *“menerima dan memberi”* yang ditunjukkan dalam diri organisasi itu sendiri dan lingkungannya.

John dan Robert (2013:44) mengatakan bahwa *“organization culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”*. Mengartikan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem dari arti sebuah kebersamaan antar anggota yang membedakan organisasi yang kita ikuti dengan organisasi-organisasi lainnya.

Qolquit (2011:557) mendefinisikan *“organization culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees”*. Budaya organisasi adalah berbagai pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pekerjanya.

Berdasarkan deskripsi konsep budaya organisasi di atas dapat disintesis budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma-norma yang sudah menjadi suatu kebiasaan yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi, dengan indikator 1) Tanggung jawab, 2) *Problem solving*, 3) Kesetiakawanan, 4) Toleransi, 5) Disiplin, dan 6) Komunikatif.

Self-esteem

Mary (2010:5) mengatakan bahwa *“self-esteem is seen as being a part of personality (a construct itself), the self, or self-system, which is that part of personality concerned with motivation and self-regulation”*. *Self esteem* adalah bagian dari kepribadian (yang membangun), diri sendiri atau sistem diri, yang merupakan bagian dari kepribadian yang berfokus terhadap motivasi dan cara bertindak.

Nathaniel Branden (1992:vii) mengatakan *self-esteem* adalah *“self-esteem is the experience that we are appropriate to life and to the requirements of life”*. *Self-esteem* adalah pengalaman yang sedang kita sesuaikan untuk hidup dan persyaratan kehidupan.

Kemudian menurut Robbins (2015:199) mengemukakan bahwa *“people differ in the degree to which they like or dislike themselves, a trait called self-esteem”*. Perbedaan antara orang yang satu dengan yang lain ialah sejauh mana mereka suka atau tidak suka terhadap diri mereka sendiri, sifat itu disebut *self-esteem*.

Selanjutnya Griffin dan Moorhead (2014:70) mengatakan bahwa *“self-esteem is the extent to which a person believes that he or she is a worthwhile and deserving individual”*. *Self-esteem* adalah tingkatan orang yang percaya dia layak dan diterima.

Jenifer & Gareth (2012:50) mengungkapkan bahwa *“self-esteem is the extent to which people have pride in themselves and their capabilities”*. *Self-esteem* adalah tingkatan dimana seseorang memiliki kebanggaan terhadap diri sendiri dan kemampuan diri sendiri.

Berdasarkan deskripsi konsep *self-esteem* di atas dapat disintesis *self-esteem* adalah sikap yang membangun diri sendiri atau sistem diri yang merupakan bagian dari kepribadian, dengan indikator 1) Motivasi, 2) Berpikir Positif, 3) Peduli, 4) Percaya diri, 5) Evaluasi diri, dan 6) Konsisten.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan kepada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di wilayah Jakarta Timur dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di wilayah Jakarta Timur yang berjumlah 200 guru dengan jumlah sampel sebanyak 133 guru. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dijang melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor antara 1 sampai dengan 5.

Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap prestasi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,598 dan koefisien jalur 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan prestasi guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Griffin dan Moorhead (2014:132) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi, yaitu: *“individuals who are dependable, persistent, goal directed, and organized tend to be higher performers on virtually any job; viewed negatively, those who are careless, irresponsible, low achievement striving and impulsive tend to be lower performers on virtually any job”*.

Individu yang teguh, gigih, fokus pada hasil akhir dan terstruktur cenderung untuk menyajikan performa yang baik di setiap pekerjaan : melihat secara negative, mereka yang ceroboh, tidak bertanggungjawab, tidak berjuang menggapai prestasi dan impulsive cenderung dibawah performa disetiap pekerjaan.

Kemudian dijelaskan kembali oleh Griffin dan Moorhead (2014:183) mengatakan bahwa *“goal achievement is a factor that influences the success levels of individual employees, departments and business units, and the overall organization”*. Mendapatkan prestasi adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan seorang karyawan, departemen dan unit bisnis dan secara keseluruhan organisasi.

Pendapat lain diungkapkan oleh Larissa dan James Gruning (2002:161) mengungkapkan *“the behavior of management, the economic environment, and the contribution of other management functions also affect the achievement of goals and organizational reputation”*. Manajemen perilaku, lingkungan ekonomi, dan kontribusi dari fungsi manajemen lainnya juga mempengaruhi prestasi dan reputasi organisasi.

Kemudian Charmine (2005:383) berpendapat ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi yaitu: *“once the culture audit is complete, recommendations*

can be made regarding other changes at the values statement, policy, practice and process levels. Importantly, although these recommendations imply an organization-wide approach, in practice it may be appropriate for each division, department, or other relevant subgroup to develop its own set of recommendations for the achievement of a positive, healthy organization overall".

Sekalinya budaya selesai diperiksa, rekomendasi bisa dibuat mengenai pernyataan perubahan nilai, aturan, latihan dan tingkatan prosesnya. Yang paling penting, meskipun rekomendasi tersebut berdampak terhadap pendekatan perusahaan secara lebar, dalam latihannya itu bisa sesuai di setiap divisi, departemen atau sub grup yang bersangkutan untuk mengembangkan rekomendasi mencapai prestasi yang positif, organisasi yang baik secara keseluruhan.

Selanjutnya Edgar (2010:100) mengatakan bahwa *"some of the most important and most invisible elements of an organizational culture are the shared basic assumptions about how things should be done, how the mission is to be achieved, and how goals are to be met"*. Elemen yang paling penting dan paling tidak terlihat dari sebuah budaya organisasi adalah pembagian pendapat tentang bagaimana sesuatu seharusnya selesai, bagaimana cara mencapai misi dan bagaimana tercapainya tujuan.

Pengaruh *Self-esteem* terhadap Prestasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap prestasi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,596 dan koefisien jalur 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa *self-esteem* dapat meningkatkan prestasi guru.

Griffin dan Moorhead (2014:132) mengatakan bahwa *"successfully making a decision, executing it, and then seeing the positive consequences can help satisfy one's need for achievement, provide recognition and responsibility, and enhance self-esteem"*. Berhasil membuat keputusan, menjalankan keputusan tersebut dan melihat hasil positif dapat membantu mendapatkan prestasi, menyediakan penghargaan dan tanggung jawab serta menambah *self-esteem*. Karena tanpa *self-esteem* yang baik, individu akan mengalami kesulitan untuk mengatasi tantangan hidup maupun untuk merasakan kebahagiaan dalam hidupnya. Pendapat Griffin dan Moorhead (2014:132) kembali diperkuat dengan menyatakan bahwa *"individuals should perceive that goal achievement will lead to positive outcomes, that the positive outcomes will be realized after goal attainment, and that the outcomes are actually valued"*. Individu harus melihat prestasi tujuan akhir yang akan mengarah ke hasil yang positif, hasil positif akan terlihat setelah tujuannya tercapai dan hasil tersebut dapat diperhitungkan.

Menurut Roy L. Payne dan Cary L. Cooper (2010:11) mengatakan bahwa *"the domains that determine satisfaction may also vary and depend upon personal priorities. Priorities may vary between domains of relationships, family, personal recognition, finances, job, health, self-esteem, and achievements"*. Bidang yang menentukan kepuasan sangat bervariasi dan bergantung pada prioritas pribadi. Prioritas-prioritas yang bervariasi tersebut antara lain keterikatan, keluarga, pengakuan pribadi, keuangan, pekerjaan, kesehatan, *self-esteem*, dan prestasi.

Selanjutnya Roy L. Payne dan Cary L. Cooper (2010:339) "*our self-esteem is measured by our achievements in the external world, whereas our self-worth relates to our basic inherent value*". *Self-esteem* dapat diukur dengan pencapaian prestasi di dunia nyata, sedangkan *self-esteem* berhubungan dengan nilai yang melekat dalam diri.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self-esteem*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap *self-esteem*. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,347 dan koefisien jalur 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi *self-esteem*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Branden (1992:94), budaya organisasi menjadi salah satu faktor eksternal dari *self-esteem*, yaitu: "*internal and external factors that contribute to and support healthy self-esteem. By "internal" I mean factors residing within, or generated by, the individual – ideas or beliefs, practices or behaviors. By "external" I mean factors in the environment: messages verbally or non-verbally transmitted, or experiences evoked, by parents, "significant others," teachers, organizations, and culture*". Faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dan mendukung *self-esteem* yang sehat antara lain, faktor internal merupakan faktor dari dalam, atau yang dihasilkan oleh individu, berkaitan dengan ide-ide atau keyakinan, praktek atau perilaku. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari lingkungan: pesan yang diberikan secara verbal atau non-verbal, pengalaman yang ditimbulkan, oleh orang tua, guru, organisasi dan kebudayaan.

Kemudian menurut Louis Patler (1998:89) "*If you have low organizational self-esteem it is not different from individual low self-esteem*". Jika dalam suatu organisasi memiliki *self-esteem* yang rendah itu tidak berbeda dengan *self-esteem* pada individunya.

PENUTUP

Kesimpulan: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap prestasi. Artinya, peningkatan budaya organisasi mengakibatkan peningkatan prestasi guru SMP Negeri di wilayah Jakarta Timur. (2) *Self-esteem* berpengaruh langsung positif terhadap prestasi. Artinya, peningkatan *self-esteem* mengakibatkan peningkatan prestasi guru SMP Negeri di wilayah Jakarta Timur. (3) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *self-esteem*. Artinya, peningkatan budaya organisasi mengakibatkan peningkatan *self-esteem* guru SMP Negeri di wilayah Jakarta Timur.

Saran: Saran-saran untuk guru, terkait dengan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi guru dengan cara: meningkatkan tanggung jawab guru, memberikan kesempatan kepada guru untuk memecahkan masalahnya, meningkatkan rasa kesetiakawanan antar rekan sejawat, bersikap toleransi kepada guru lain yang, meningkatkan kedisiplinan guru, guru lebih dilibatkan dalam kegiatan sekolah.

Kedua, saran untuk guru terkait dengan *self-esteem* dapat meningkatkan prestasi guru, dengan cara: guru dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, menciptakan suasana optimisme pada guru, meningkatkan suasana kepedulian terhadap sesama guru, meningkatkan rasa percaya diri guru, guru diharapkan dapat berintrospeksi saat melakukan kesalahan, meningkatkan konsistensi dalam memegang tanggung jawabnya sebagai guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Branden, Nathaniel, *The Power of Self-esteem: An Inspiring Look At Our Most Important Psychological Resource*, USA: Health Communications, Inc, 1992.
- Baldwin, Bommer and Rubin, *Developing Management Skills*, New York: McGraw-Hill, 2008.
- Colquit, LePine, Wesson, *Organizational Behavior*, Second Edition, New York: The McGraw-Hill, 2011.
- George, Jennifer M. & Gareth R.Jones, *Organizational Behavior: Understanding and Managing*, New Jersey: Pearson, 2012.
- Griffin & Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, USA: Cengage Learning, 2014.
- Guindon, Mary H., *Self-Esteem Across The Lifespan: Issue and Interventions*, New York: Taylor and Francis Group Inc, 2010.
- H.Schein, Edgar, *Organizational culture and leadership*, San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- Ivancevich, John M. and Robert Konopaske, *Human Resource Management*, New York: The McGraw-Hill Companies, 2013.
- Kinicki and Williams, *Management: a Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill, 2011.
- Luthans, Fread, *Organizational Behavior, Twelfth Edition*, New York: McGraw-Hill, 2011.
- McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*, New York: McGraw-Hill, 2013.
- Pellitteri, John, Robin Stern, and Claudia Shelton, *Emotional Intelligent School Counseling*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006.
- Robbin, Stephen P and Timothy A.Judge, *Organizational Behavior*, USA: Pearson Education Limited, 2015.
- Wagner & Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, New York: Routledge, 2010.