

**PERBEDAAN INTERNALISASI BUDAYA ORGANISASI
PADA GURU PNS DAN NON PNS DI BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh

SITI MINIATI

NIM. 15011226

Dosen Pembimbing

Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M. A

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2020

PERSEUJUAN SKRIPSI

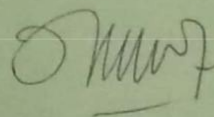
PERBEDAAN INTERNALISASI BUDAYA ORGANISASI PADA GURU
PNS DAN NON PNS DI BUKITTINGGI

Nama : Siti Miniati
Nim : 15011226
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 10 Februari 2020

Disetujui oleh

Pembimbing



Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M. A

Nip. 198306212010121005

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Penguji
Skripsi

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Judul : Perbedaan Internalisasi Budaya Organisasi Pada Guru PNS
dan Non PNS Di Bukittinggi

Nama : Siti Miniati

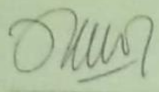
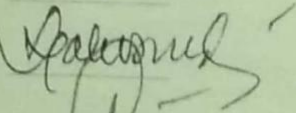
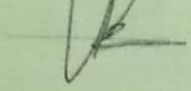
Nim : 15011226

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 10 Februari 2020

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M. A	1. 
2. Anggota	Zakwan Adri, S. Psi., M. Psi., Psikolog	2. 
3. Anggota	Zulian Fikry, S. Psi., M. A	3. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, 10 Februari 2020

Yang menyatakan,



Siti Miniaty

ABSTRAK

Judul : **Perbedaan Internalisasi Budaya Organisasi
pada guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi**
Nama : Siti Miniati
Pembimbing : Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M. A

Abstract: *The Difference between civil servant (PNS) and non-civil servant teachers toward in Internalizing Organizational Culture In Bukittinggi. The purpose of this research is to reognize the differences in the internalization of organizational culture in PNS and Non PNS teachers in Bukittinggi. This study used quantitative and comparative research design. The sample was junior high school teachers with status PNS and Non PNS in Bukittinggi. The sample was 30 PNS teachers and 30 Non PNS teachers with random sampling techniques. This study used the DOC (Denison Organizational culture) scale ($\alpha = 0.825$). Data were processed using kolmogorov-smirnov one sample t-test statistical techniques. Hypothesis test results obtained a value of $p = 0.01$ ($p < 0.05$). It indicates that thereis significant difference in the organizational culture internalization of PNS and Non PNS teachers in Bukittinggi.*

Keyword: *Internalization, organization culture, PNS teacher, non PNS teacher*

ABSTRAK

Judul : **Perbedaan Internalisasi Budaya Organisasi
pada guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi**
Nama : Siti Miniati
Pembimbing : Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M. A

Abstrak: Internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi. Tujuan dari penelitian adalah untuk melihat perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS di bukittinggi, penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan komparatif. Sampel yang digunakan adalah guru smp yang berstatus PNS dan Non PNS di Bukittinggi, sampelnya terdiri atas 30 subjek guru PNS dan 30 subjek Non PNS dengan menggunakan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan skala DOC (*Denison Organizational culture*) dengan nilai yang didapatkan $\alpha = 0,825$. Data diolah dengan menggunakan teknik statistik *t-test one sample kolmogorov-smirnov*. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai $p = 0,01$ ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi.

Kata kunci: *Internalisasi, budaya organisasi, guru PNS, guru non PNS*

KATA PENGATAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi”. Skripsi ini merupakan suatu kewajiban yang harus ditempuh untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Ganefri, Ph. D. Selaku rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Farah Aulia, S. Psi., M. Psi., Psikolog. Selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Rinaldi, S. Psi., M. Si. Selaku Sekertaris Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M.A., Psikolog. Selaku pembimbing yang senantiasa telah meluangkan waktu dan yang telah memberikan bimbingan, motivasi serta saran-saran untuk kebaikan peneliti.

6. Bapak Zulian Fikry, S. Psi., M. A dan Bapak Zakwan Adri, S. Psi, M. Psi, Psikolog. Selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan masukan berarti bagi penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Psikologi beserta staf Administrasi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan dan berjalannya penelitian ini.
8. Kepala Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi
9. Bapak dan ibu guru SMP N 6, SMP 3, SMP Cahaya Hati
10. Teristimewa kepada mami dan bapak yang tidak hentinya memberikan dukungan penuh untuk memberikan semangat kepada putrinya dalam menyelesaikan perkuliahan.
11. Teruntuk yang terkasih saudaraku, Abang Antoro, Abang Agus Supriyanto, Kakak Wita Maryani terimakasih atas motivasi yang begitu besar diberikan.
12. Tersayang kepada Yesmi Eliza S. Psi (soon ya)., Annisa Jihan, S. Psi., Muhammad Roofiq MY, S. Psi yang memberikan perhatian serta masukan untuk peneliti.
13. Terimakasih kepada tim penyemangat Devide Bettawinda, S. Psi., Rahma Yuni Astuti, S. Psi., Suci Rahmayeni, S. Psi., Rada Sarita Ardi, S. Pd., Nindi Jolanda, S. Pd., Fadila Arde, S. Psi., Siti Hasibuan, S. Psi., Fifi Noviana, S. Psi.

14. Tersayang kepada Ustadzah inspirasi semut-semut Roza Adriana Lova, S. Psi, Aulia Ramdhani S. E., M. Qodri, S. Psi., Mutiara Risky, Dz Novi, Dz Maria, Dz Syahidah, Dz dinda. Terimakasih atas ide, saran, masukan yang diberikan oleh peneliti.
15. Teruntuk rekan-rekan seperjuangan senasip dan sepenanggungan angkatan 2015, terimakasih atas segala bantuan, pengorbanan, dukungan serta motivasi yang diberikan selama di bangku perkuliahan.
16. Sahabat-sahabat, keluarga besar Psikologi, dan pihak lain yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapatkan pahala yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, 18 Januari 2020

Peneliti

Siti Miniati

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A...Latar Belakang.....	1
B...Identifikasi Masalah.....	8
C...Batasan Masalah.....	9
D...Rumusan Masalah.....	9
E... Tujuan Masalah.....	10
F... Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A...Internalisasi Budaya Organisasi	11
1....Pengertian Budaya Organisasi.....	11
2....Aspek Budaya Organisasi.....	12
3....Fungsi Budaya Organisasi.....	15
4....Kontrol Budaya Organisasi.....	15
5....Ciri-ciri Budaya Organisasi.....	16
6....Faktor Budaya Organisasi.....	17
7....Pengertian Internalisasi Budaya Organisasi.....	18
B... Pengertian Internalisasi Budaya Organisasi.....	19
1....Pengertian internalisasi.....	19

2....Proses Internalisasi.....	20
3....Elemen Internalisasi.....	20
C... Guru dan Status Kepegawaian.....	22
1....Guru.....	22
a....Pengertian Guru.....	22
b....Hak guru.....	22
c....Kewajiban Guru.....	23
2....Status Kepegawaian.....	24
a....Guru Tetap.....	24
b....Guru Tidak Tetap.....	24
D...Kerangka Konseptual.....	25
E... Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A...Desain penelitian.....	26
B... Variabel penelitian.....	26
C...Definisi operasional.....	27
D...Populasi dan sampel.....	27
E... Alat ukur dan teknik pengumpulan data.....	28
F... Validitas dan realibilitas.....	33
G...Prosedur penelitian.....	39
H...Teknik analisis data.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A...Deskripsi Subjek Penelitian.....	41
B...Deskripsi data penelitian.....	41
1....Deskripsi data hasil penelitian internalisasi budaya organisasi.....	41
2....Deskripsi kategori data penelitian internalisasi budaya organisasi.....	43
C... Analisis data	45
1....Uji normalitas.....	45

2....Uji Homogenitas.....	46
3....Uji Hipotesis.....	47
D...Pembahasan	47
BAB V PENUTUP.....	52
A...Kesimpulan	52
B...Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Aitem Skala Internalisasi Budaya Organisasi	29
2. Sebaran Aitem Skala Internalisasi Budaya Organisasi.....	34
3. Deskripsi data penelitian Internalisasi Budaya Organisasi Non PNS.....	41
4. Deskripsi data penelitian Internalisasi Budaya Organisasi PNS.....	42
5. Deskripsi data aspek Internalisasi Budaya Organisasi pada Non PNS....	42
6. Deskripsi data aspek Internalisasi Budaya Organisasi pada PNS	43
7. Pengkategorian skor Skala Internalisasi Budaya Organisasi.....	44
8. Pengkategorian skor Internalisasi Budaya Organisasi pada Non PNS....	44
9. Pengkategorian skor Internalisasi Budaya Organisasi pada PNS.....	45
10. Uji normalitas variabel Internalisasi Budaya Organisasi.....	46
11. Uji Homogenitas variabel Internalisasi Budaya Organisasi.....	46
12. Uji Hipotesis variabel Internalisasi Budaya Organisasi.....	46

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Kerangka berfikir perbedaan internalisasi budaya organisasi berdasarkan dari status kepegawaian di Bukittinggi.....	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku yang telah diadopsi oleh suatu kelompok dari waktu ke waktu sebagai cara untuk bertahan dan berhasil (Denison, 1997). Sedangkan Gibson, et al (1996) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kotter (2000) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok.

Budaya organisasi mempunyai fungsi yang dapat memberikan identitas organisasi kepada individu yang bekerja didalamnya, memudahkan untuk komitmen, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta dapat membantu karyawan dalam merasakan keberadaanya di organisasi (Sinding & Waldstrom, 2014). Untuk mewujudkannya budaya organisasi yang didambakan perlunya kontrol terhadap budaya organisasi. Seperti, Arah kerja, evaluasi kerja, disiplin kerja. Pertama arah kerja artinya apa yang perlu dilakukan, oleh siapa dan dalam jangka waktu berapa lama. Kedua evaluasi kerja artinya masing-masing karyawan diawasi, outputnya dievaluasi. Ketiga disiplin kerja artinya karyawan dihargai atau dihukum terhadap arah kerja yang sudah diinstruksikan (Ekwutosi & Moses, 2013).

Budaya organisasi juga memiliki peran dalam elemen pendidikan. Baik kepala sekolah, staf, murid, administrasi, guru PNS, guru honor yang terlibat

langsung dalam aktivitas organisasi pendidikan. Hal ini karena budaya organisasi adalah fokus kehidupan bagi organisasi yang mana individu di dalam organisasi dapat merasakan, menilai, berpikir serta beraksi sesuai dengan ide-ide, prinsip, nilai yang ada di organisasi tersebut (Suryani, 2012).

Berdasarkan elemen pendidikan diatas, peneliti berfokus terhadap guru. Guru merupakan orang yang bertugas untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, mengevaluasi anak muridnya. Hal ini juga dicantumkan dalam Peraturan Perundangan Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan bahwa guru khususnya pegawai negeri sipil memiliki kewajiban diantaranya untuk menaati segala ketentuan peraturan perundangan, melaksanakan tugas kedinasan, dengan penuh pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat, mengutamakan kepentingan negara, memegang rahasia, bekerja secara jujur, tertib, cermat, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, menggunakan dan memelihara barang-barang sebaik-baiknya.

Melihat pentingnya budaya organisasi bagi guru, masih ada tenaga pengajar yang terlibat kasus tindakan kriminal serta pelanggaran kewajibannya seperti kasus pemerintah menjatuhkan sanksi dengan pemberhentian 21 pegawai negeri sipil, dari 26 PNS di instansi. Hal ini dikarenakan sebagian tidak masuk kerja lebih dari 46 hari dan kasus lain seperti pencurian, penyalahgunaan narkoba, perbuatan asusila, perzinahan, calo CPNS, penganiayaan “Namun sampai sekarang kasus banyak didominasi

oleh PNS membolos” kata Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Asman Abnur dalam keterangan resmi, Rabu 31 Agustus 2018 (Mola, 2018).

Berdasarkan keterangan Ardiansyah (2018) pada tanggal 25 November 2018 pelanggaran yang terjadi pada guru honorer yaitu aksi demo dan mogok mengajar hal ini disebabkan karena adanya peraturan dari kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang mensyaratkan ketentuan usia bagi para guru honor yang akan mengikuti seleksi CPNS. Selain itu, guru honor juga melakukan aksi demo yang terkait program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) untuk guru honor yang sampai saat ini masih belum ada bukti nyatanya.

Kasus pelanggaran kewajiban lain yang sering terjadi adalah guru PNS dan honorer adalah sering datang terlambat atau tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat. Namun sanksi yang diberikan hanyalah pemotongan uang makannya saja. Sanksi ini tidak memicu efek jera pada diri guru tersebut. Hal lain juga sering terjadi dimana guru sering kali keluar masuk kantor atau sekolah tanpa izin dan tidak ada sanksi yang diberikan atas perilaku tersebut sehingga hal ini sudah menjadi budaya di organisasi itu sendiri.

Selain itu kasus lain yang sudah menjadi budaya di dalam organisasi adalah guru menggunakan bahasa minang dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang lain serta memanggil rekan kerja bukan dengan namanya melainkan menggunakan sebutan, misalnya “*kaliang*”. Guru juga mengucapkan kalimat yang tidak pantas atau negatif misalnya “kamu ini sudah

dijelaskan tidak paham-paham, dodol banget” yang mereka perbuat tanpa memperhatikan bahwa apa yang mereka ucapkan atau perbuat diperhatikan oleh anak-anak sehingga akan memberikan contoh yang tidak baik bagi anak didiknya. Hal ini tentu sudah melanggar SOP yang ada di sekolah “berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia ketika berada di lingkungan sekolah” serta melanggar kode etik guru pada butir pertama yaitu “guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila” (Rahmat, 2017).

Melihat pentingnya budaya organisasi peneliti melakukan wawancara pada salah satu guru di jejang pendidikan sekolah menengah pertama di Bukittinggi. Dari hasil wawancara dapat diambil kesimpulan dari wawancara peneliti dengan X bahwa X mengungkapkan bahwa budaya yang ada di sekolah tersebut sangat kaku, jarang bertemu atau berkomunikasi dengan kepala sekolah, banyaknya pelimpahan tugas kepada pegawai honor sehingga mengakibatkan guru honor pulang lebih lambat, bias subjektif dalam penilaian sehingga menghambat inovasi untuk tumbuh dalam bekerja. selanjutnya X juga menyebutkan bahwa di tempatnya bekerja banyak guru yang *resign* karena ketidakmampuan dirinya bertahan di sekolah tersebut dan X mengatakan selama satu semester banyak guru yang sudah keluar masuk sehingga sudah menjadi budaya di Sekolah tersebut selalu berganti-ganti guru.

Berdasarkan uraian diatas menjadi bukti bahwa organisasi harus diinternalisasikan dalam organisasi baik di sekolah atau perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Flores (dalam Andre, 2011) yang mengatakan bahwa

budaya organisasi harus diterapkan di sekolah karena sekolah merupakan tempat dimana semua pemangku kepentingan berbagai tujuan, visi, mengadopsi norma, kolegalitas, sebagai identitas, memudahkan komitmen, serta bekerja keras melalui pengembangan profesional, merayakan kesuksesan.

Sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat biasanya dikaitkan dengan adanya pemimpin, visi, strategi yang berorientasi kepada tujuan organisasi tersebut. Budaya yang kuat adalah budaya yang mempunyai nilai, pola perilaku dan praktik-praktik yang sejalan serta terikat erat diantaranya kontinuitas kepemimpinan, keanggotaan kelompok yang stabil, konsentrasi geografis (Mahmud, 2017). Robbins (1998) mengatakan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat berdampak terhadap sikap dan perilaku anggotanya semakin positif. Serta akan berdampak terhadap kesepakatan yang tinggi (kompak) oleh anggotanya dan paham akan apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mahmud (2017) mengatakan bahwa Budaya yang kuat dapat mendukung kinerja karena hal ini berhubungan langsung dalam meningkatkan motivasi para pekerja. Apabila dipadukan bersama dengan komitmen maka akan mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras. Serta praktik-praktik yang ada dalam sebuah organisasi yang berbudaya kuat dapat membuat karyawan merasakan adanya penghargaan intrinsik selama kerja. Penghargaan intrinsik melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mengakui kontribusi mereka. Budaya yang baik adalah budaya yang dapat menyelaraskan dengan konteks budaya.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kotter (2000). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam jangka panjang. Sebuah perusahaan yang menganut budaya yang berorientasi kepada pelanggan, pemegang saham, karyawan dan kepemimpinan manegerial disemua tingkatan mampu mengungguli perusahaan yang tidak memiliki budaya seperti yang dijelaskan diatas.

Penelitan lain menyebutkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi pandangan tentang suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Oleh sebab itu, penting untuk dijaga budaya organisasinya. Sehingga, nantinya organisasi tidak hanya memiliki ketertarikan secara fisik melainkan adanya keterikatan secara emosioanl pada organisasi. Dari hal tersebut budaya organisasi berkaitan terhadap nilai-nilai yang ada dilingkungan organisasi yang melahirkan sebuah pandangan yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam organisasinya (Atmosoprpto, 2000).

Berdasarkan dari pentingnya budaya organisasi pada sebuah organisasi. oleh karena itu perlunya penginternalisasian budaya tersebut. Menurut Loewald (dalam Ekwutosi & Moses, 2013) internalisasi adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan keyakinan inividu berdasarkan pengalaman yang ada dalam batin sehingga tercapainya keyakinan melalui hubungan dan interaksi, dimana ini akan merubah dari hubungan batin ke interaksi psikis individu dengan lingkungannya.

Proses internalisasi tersebut dapat dilihat dari individu dengan budaya organisasinya. Bagaimana individu tersebut dalam mengimplementasikan

nilai-nilai yang ada pada organisasi, menghayati norma yang berlaku. Artinya individu yang menginternalisasikan budaya organisasi tidak akan melakukan tindakan diluar aturan yang sudah ditetapkan. Namun saat ini banyak organisasi yang tidak menginternalisasikan budaya organisasi akan mengakibatkan kekacauan, kebingungan dan penampilan yang buruk untuk organisasi.

Apabila budaya organisasi diinternalisasikan karyawan akan mudah dikendalikan ketika mereka memahami budaya dari pada yang tidak serta, karyawan juga akan berkomitmen ketika mereka tahu atau memahami budaya itu mendukung mereka, mereka diakui, mereka adalah bagian yang tak terpisahkan dari sistem dan partisipatif untuk membuat keputusan (Ekwutosi & Moses, 2013).

Hal ini membuat organisasi perlu memperjelas dan mensosialisasikan nilai-nilai dasar, sikap maupun tujuan organisasi. Prawitasari (2012) dimana budaya organisasi itu perlu diinternalisasikan melalui cara promosi, sosialisasi, pelatihan yang menyangkut budaya organisasi. sejalan dengan Liou (dalam Prawitasari, 2012) dimana komunikasi merupakan media utama dalam proses penginternalisasian budaya organisasi hal ini bisa dilakukan melalui rapat koordinasi, *Briefing*, *safety talk*, *value in practise* dan program pelatihan.

Selain itu menurut Prawitasari (2012) internalisasi budaya organisasi diarahkan untuk dapat mempengaruhi pemahaman dan sikap karyawan tentang budaya organisasi melalui pesan yang disampaikan berisi gambaran yang jelas tentang detail perilaku yang diharapkan dan juga jelas bagaimana

karyawan dapat berkontribusi secara nyata dalam usaha menginternalisasi budaya organisasi. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi tersebut. Nilai-nilai yang dianut dalam sebuah organisasi inilah yang akan membantu mencapai tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan dari paparan latar belakang diatas yang terkait fenomena, temuan peneliti ataupun wawancara yang dilakukan kepada subjek terkait serta hasil penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk meneliti “Perbedaan Internalisasi Budaya Organisasi pada Guru PNS dan NON PNS di Bukittinggi”.

B. Identifikasi Masalah

1. Internalisasi budaya organisasi pada guru yang belum optimal.
2. Internalisasi budaya organisasi yang belum optimal dapat menghambat tujuan organisasi.
3. Internalisasi budaya organisasi yang buruk berdampak pada kinerja karyawan
4. Hasil internalisasi budaya organisasi pada guru masih rendah

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari uraian identifikasi masalah diatas peneliti membatasi permasalahan untuk diteliti yaitu hanya melihat adakah “Perbedaan

Internalisasi Budaya Organisasi pada Guru ditinjau dari Status Kepegawaian di Bukittinggi”

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah internalisasi budaya organisasi pada guru honorer?
2. Bagaimanakah internalisasi budaya organisasi pada guru PNS?
3. Apakah ada perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru honorer dan PNS?

E. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS?
2. Mendeskripsikan internalisasi budaya organisasi pada guru honorer?
3. Menguji adakah perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru Honorer dan PNS di Bukittinggi?

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan menjadi referensi bagi pembaca yang terkhusus bagi penelitian dibidang psikologi industri dan organisasi. Serta, dapat dijadikan pedoman untuk penelitian yang berhubungan dengan internalisasi budaya organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk organisasi atau perusahaan mengenai pentingnya internalisasi budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang penting bagi organisasi, serta mampu memberikan masukan kepada pihak terkait sehingga tidak ada lagi perilaku yang dapat merugikan organisasi. selain itu dapat memberikan informasi kepada pihak terkait mengenai apa saja media yang dapat dilakukan untuk menginternalisasikan budaya organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Internalisasi Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Denison (1997) Budaya organisasi adalah keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku yang telah diadopsi oleh suatu kelompok dari waktu ke waktu sebagai cara untuk bertahan dan berhasil. Sedangkan menurut Liliweri (2014) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, cara berfikir, serta pemahaman para anggota organisasi agar mereka berpikir dan bertindak secara benar dalam organisasi.

Menurut Munandar (2001) budaya organisasi yaitu yang terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai keyakinan bersama, sikap, asumsi serta tata hubungan yang secara eksplisit atau implisit dapat diterima dan digunakan untuk seluruh anggota organisasi dalam menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan (Tanujaya, Djoko, & Inggrit, 2018). Prihatmoko, Landung Eko. Hermawa, Raditya (2016) budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi

berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Menurut Denison (1997) dalam menginternalisasikan budaya organisasi dapat melalui empat aspek dimana setiap aspeknya dipecah menjadi 3 sub aspek, yaitu:

1. Misi

Adalah menentukan arah jangka panjang yang berguna untuk organisasi.

1) Arah dan tujuan strategis

Apakah karyawan memahami strategi yang sudah diidentifikasi oleh organisasi dan menurut mereka strategi tersebut akan bekerja diorganisasi.

2) Sasaran dan tujuan

Apakah ada sasaran jangka pendek yang dilakukan karyawan setiap hari untuk mencapai strategi dan visi organisasi serta karyawan mengerti pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan dirinya/cocok.

3) Visi

Apakah karyawan berbagi bersama mengenai masa depan organisasi seperti yang diinginkan oleh organisasi, mengerti visi dan apakah hal tersebut membuat dirinya termotivasi dan menggairahkan mereka.

2. Kemampuan beradaptasi

Adalah menjadikan tuntutan lingkungan eksternal menjadi sebuah tindakan.

1) Membuat perubahan

Bagaimana karyawan dapat membaca situasi lingkungan eksternal dan bereaksi terhadap tren dan perubahan, serta mencari cara baru yang lebih baik untuk pekerjaannya.

2) Fokus pelanggan

Bagaimana karyawan memahami kebutuhan pelanggannya serta berkomitmen untuk merespon kebutuhan tersebut dan menjadikan hal tersebut sebagai fokus utama.

3) Pembelajaran organisasi

Artinya penting untuk belajar lebih di tempat kerja, menciptakan lingkungan dalam pengambilan resiko yang masuk akal, inovasi dapat direalisasikan serta berbagi pengetahuan di dalam organisasi.

3. Keterlibatan

Adalah menciptakan kemampuan manusia terhadap rasa memiliki dan rasa tanggung jawab bersama di organisasi.

1) Pemberdayaan

Artinya karyawan mendapatkan informasi dan ikut terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan serta memiliki dampak yang positif untuk perusahaan.

2) Orientasi tim

Artinya apakah kerja sama tim dipraktikkan dalam organisasi dan menghargai kolaborasi serta memiliki rasa saling bertanggung jawab untuk tercapainya tujuan organisasi.

3) Pengembangan kemampuan

Artinya karyawan percaya bahwa dirinya saat bekerja sedang diinvestasikan dan hal ini dapat meningkatkan ketrampilan mereka serta meningkatkan kekuatan dalam organisasi serta organisasi memiliki ketrampilan yang dibutuhkan untuk hari ini dan masa depan.

4. Konsistensi

Bagaimana menentukan nilai-nilai dan sistem yang melandasi budaya.

1) Nilai inti

Artinya karyawan berbagi seperangkat nilai yang telah diciptakan dan itu merupakan identitas yang kuat dan harapan yang jelas serta pemimpin membuat model dan memperkuat nilai tersebut.

2) Kesepakatan

Artinya organisasi dapat mencapai kesepakatan saat kondisi yang kritis, karyawan dapat mendamaikan masalah saat terjadi perbedaan di organisasi dengan cara yang konstruktif.

3) Koordinasi dan integrasi

Artinya karyawan memiliki perspektif yang sama pada bagian yang ada di organisasi serta bekerja secara efektif.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sinding & Waldstrom (2014) menyebutkan fungsi budaya organisasi menjadi empat, yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawanya.
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuknya perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

4. Kontrol terhadap Budaya Organisasi

Ekwutosi & Moses (2013) menyebutkan bahwa kontrol organisasi ini menyebabkan pencapaian terhadap tujuan organisasi dengan 3 elemen terkoordinasi, yaitu:

a. Arah kerja

Apa yang perlu dilakukan, oleh siapa, dalam urutan apa, atas tingkat presisi atau akurasi apa, dalam jangka waktu berapa

b. Evaluasi kerja

Bagaimana masing-masing karyawan diawasi, outputnya dievaluasi, menentukan pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok, mana karyawan yang bekerja baik dan yang belum.

c. Disiplin kerja

Bagaimana masing-masing karyawan dihargai atau dihukum dalam hubungannya dengan evaluasi arah yang sudah diinstruksikan.

5. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Munandar (2001) menyebutkan ciri-ciri budaya organisasi yang sehat meliputi *pertama*, terdapat suatu pemanduan yang efektif antara tujuan dan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi akan sekaligus berarti tercapainya tujuan individu. *Kedua*, pemaksimalan kemampuan individu dan organisasi memecahkan masalah. Potensi manusia dimanfaatkan sepenuhnya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. *Ketiga*, suasana mendorong pertumbuhan individual dan organisasi. Individu dan organisasi didorong dan dibantu menemukenali dan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya.

Sedangkan Robbins (2003) menyebutkan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)
Mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
2. Stabilitas dan keamanan (*stability and security*) Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*),

keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.

3. Orientasi hasil (*outcome orientation*) Memiliki perhatian dan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
4. Penghargaan kepada orang (*respect for people*)
Memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
5. Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*) Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
6. Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*) Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi para pesaing.

6. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Robbins (2003) menyebutkan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu;

1) Pengaruh eksternal yang luas (*Broad External Influence*)

Merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh lingkungan organisasi. Misalnya musim, kejadian bersejarah yang mempengaruhi pembentukan masyarakat

2) Unsur-unsur khas dari organisasi (*Organisasi Specific Elements*)

Merupakan organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan dalam mengatasi permasalahan baik masalah internal dan eksternal ini didasarkan pada nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan.

3) Nilai-nilai dasar dari koalisi dominan (*Basic Values Of The Dominant Coalition*)

Merupakan nilai-nilai dasar dari koalisi dominan, yaitu kelompok yang memiliki kekuasaan dan kendali yang banyak (pemimpin puncak perusahaan). Nilai-nilai tersebut berasal dari pendiri/*founder* yang mencerminkan fundamental *beliefs* tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang harus melakukan, dan cara memperlakukan anggotannya.

4) Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional (*Societal Values And National Culture*)

Merupakan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas. Bahwasanya budaya organisasi atau nilai-nilai yang diyakini sudah ada aturan yang mendasarinya sehingga masyarakat luas mengetahui dengan nilai-nilai yang dianut. Misalnya: status kepegawaian yang sudah ada diatur dalam UU bahwasanya status kepegawaian itu ada (guru PNS, guru Honorer)

Liliweri (2014) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keefektivan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Faktor pertama, adalah faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal organisasi, faktor-faktor tersebut diantaranya:

- 1) Nilai-nilai yang dianut staf, yakni persepsi
- 2) Nilai dan atribut organisasi
- 3) Visi/misi organisasi
- 4) Kepemimpinan.

Faktor kedua, yaitu faktor-faktor eksternal, seperti:

- 1) Faktor pasar (lingkungan sosial dan ekonomi)
- 2) Tipe layanan yang dibutuhkan oleh publik
- 3) Variabel segmen.

B. Pengertian Internalisasi Budaya organisasi

1. Pengertian Internalisasi

Maftuh (2008) menyatakan bahwa internalisasi merupakan proses menanamkan dan menumbuhkembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian dari orang yang bersangkutan terhadap organisasi. Moore dan Fine (2015) mendefinisikan internalisasi adalah proses interaksi antar aspek dunia luar yang akan mempengaruhi struktur internal individu

Menurut Deci & Ryan (2015) Internalisasi adalah proses proaktif di mana orang mengubah regulasi eksternal menjadi regulasi oleh proses internal. Walrond Skinner (1996) internalisasi

adalah proses dimana individu mentransfer hubungan antara objek eksternalnya kedalam dunia internalnya.

Menurut Ekwutosi& Moses (2013) mendefinisikan internalisasi sebagai transformasi hubungan antara individu dengan lingkungan yang mempengaruhi untuk bertindak. Schafer (1968) internalisasi adalah proses dimana individu mengubah interaksi regulasi nyata terhadap lingkungan kedalam regulasi batin. Jadi dapat disimpulkan bahwa internalisasi adalah proses integratif atau proses integrasi sistematis pembelajaran (berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh) untuk tujuan yang disengaja.

2. Proses Internalisasi

Proses penginternalisasian individu diawali dengan asumsi dasar terhadap organisasi yang mana individu belajar melalui proses pembelajaran selama di organisasi, selanjutnya asumsi tersebut akan berhasil terbukti dengan berjalannya waktu sehingga budaya yang masuk dalam diri individu akan semakin tertahan dan kuat (Schein, 2004)

3. Elemen Internalisasi

Ekwutosi& Moses (2013) menyatakan bahwa elemen internalisasi terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Manifestasi

Mengacu pada proses proaktif dimana asumsi terungkap melalui nilai dan proses retroaktif dimana nilai baru diperkenalkan ke budaya dari waktu ke waktu

2. Realisasi

Proses proaktif melalui kepercayaan dan nilai dan proses proaktif melalui keyakinan dan nilai yang mempengaruhi produks artefak, retroaktif yang biasanya bersumber dari luar budaya yang bisa mempengaruhi nilai-nilai.

3. Simbolisasi

Yang mengacu pada proses prospektif untuk menambahkan makna tambahan secara batiniah terhadap artefak dan proses retrospektif untuk meningkatkan makna harifah dari satu artefak ke individu yang lain serta memberikan beberapa artefak atau lebih pada individu yang lain.

4. Interpretasi

Yang menacu pada proses pembentukan referensi budaya ke referensi budaya yang lebih luas ke dalam asumsi dasar saat menafsirkan simbol budaya.

Jadi berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Internalisasi Budaya Organisasi adalah suatu proses masuknya keyakinan, nilai, norma kedalam diri individu sehingga berpengaruh terhadap sikap apa yang akan diperbuatnya.

C. Guru dan Status Kepegawaian

1. Guru

1. Pengertian Guru

Guru merupakan seorang yang profesinya mendidik pada lembaga pendidikan formal, dari pendidikan dasar sampai menengah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 yang berbunyi “ guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

2. Hak-hak Guru

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen pasal 14 ayat 1 hak guru adalah sebagai berikut;

- 1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- 5) Memperoleh sarana dan prasarana pembelajaran untuk menjunjung kelancaran tugas keprofesionalan.
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan.
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan.
- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi dan atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidanya.

3. Kewajiban Guru

Menurut UU guru dan Dosen pasal 20 kewajiban guru adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran.

- 2) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi..
- 3) Bertindak objektif terhadap jenis kelamin, agama, suku ras dan kondisi fisik tertentu latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru.

2. Status Kepegawaian

Menurut peraturan pemerintah Nomor 38 tahun 1992 tentang tenaga pendidikan bab V pasal 10, ayat 1 dan 2 yaitu:

1. Guru tetap

Guru tetap adalah guru yang diangkat menjadi pegawai tetap pada suatu instansi pendidikan yang berkewajiban mengajar 2 jam perminggu dan melaksanakan tugas administrasi. Guru tetap dapat berstatus pewartani negeri sipil (PNS) atau bukan PNS.

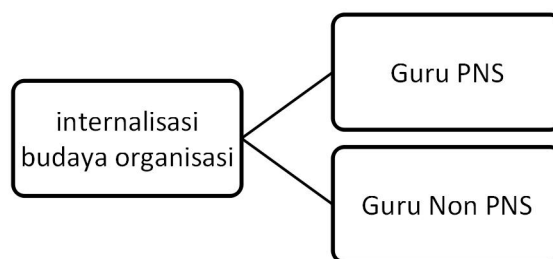
2. Guru tidak tetap

Guru tidak tetap merupakan guru yang belum diangkat menjadi pegawai tetap pada suatu instansi pendidikan, baik instansi pendidikan negeri maupun swasta. Guru tidak tetap dapat berstatus guru bantu. Guru bantu dapat dilakukan melalui ikatan kerja dengan sistem kontrak yang proses seleksinya berorientasi pada standar kompetensi guru dan

dilaksanakan secara terpadu melalui kerja sama antara pemerintah pusat, propinsi dan kabupaten/kota.

D. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan Internalisasi budaya organisasi berdasarkan status kepegawaian. Berdasarkan kajian teori maka dapat di gambar dalam kerangka berikut:



Gambar 1. Kerangka berfikir perbedaan internalisasi budaya organisasi berdasarkan dari status kepegawaian di Bukittinggi.

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berupa:

Ha : "Terdapat perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS & Non PNS di Bukittinggi"

Ho : "Tidak terdapat perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS & Non PNS di Bukittinggi"

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai perbedaan internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi ada perbedaan.
2. Secara spesifik, internalisasi budaya organisasi pada guru PNS di Bukittinggi berada pada kategori tinggi.
3. Secara spesifik, internalisasi budaya organisasi pada guru Non PNS di Bukittinggi berada pada kategori sedang.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan berikut ini peneliti sampaikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintahan Kota dan Kabupaten, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi mengenai pentingnya internalisasi budaya organisasi pada guru PNS dan Non PNS.
2. Bagi inspeksi K3 agar dapat membuat inspeksi SOP kerja bagi guru honor sebagai antisipasi dalam mengurangi tumpang tindih pembagian kerja.

3. Bagi guru PNS dan Non PNS di Bukittinggi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wadah untuk menyampaikan informasi bagaimana internalisasi budaya organisasi.
4. Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bahwa lembaga pendidikan perlu meningkatkan internalisasi budaya organisasi melalui sosialisasi mengenai visi & misi, *briefing* sebelum kerja dan sesudah kerja, *safety talk*, rapat koordinasi serta pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, M. (2011). *Gurunya manusia menjadikan semua anak istimewa dan semua anak juara*. Bandung: Kaifa
- Ardiansyah, M. (2018, November 25). Nasib guru honorer [islam.pos]. Retrieved from: <https://www.islampos.com/du-hnasiguru-honor-73393/>
- Atmosoprapto, I. (2000). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135–144. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Casida, J. (2007). *Leadership-organizational culture relationship in nursing units of acute care hospitals*. Nursing Economic.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2015). *Self-Determination Theory*. *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (Second Edition, Vol. 11). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4>
- Denison, D. R. (1998). Getting Started with Your Denison Organizational Culture SurveyResults.in <https://www.denisonconsulting.com/docs/CultureGettingStarted/UsersGuideV7.pdf> (pp. 1–32).
- Denison, D. R; Neale, William S;. (1997). *Denison Organizational Culture Survey*. Washington: Denison Consulting, LLC.
- Ekwutosi, O. C., & Moses, O. S. (2013). Internalization of organizational culture : A theoretical perspective. *International Journal of Business Tourism and Applied Sciences*.1,77-94
- Gibson J. L., Ivancevich J. M & Donnely J. H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara: Jakarta
- Hofstede, G. (2009). Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context. *Psychology and Culture Unit*, 2, 0–13.
- Kotter, J. (2000). *Budaya dan kelompok (ed): Rethinking the future (terjemahan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan komunikasi organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maftuh, B. (2008). Internalisasi nilai-nilai pancasila dan nasionalisme melalui pendidikan kewarganegaraan. *Educationist*, II(2).
- Mahmud, Dimiyati. 2017. *Psikologi pendidikan*. Yogyakarta: Cv Andi Offset Maura,
- Mola, T. (2018, Agustus 31). Terjerat aneka kasus, pemerintah pecat 21 PNS [kabar24]. Retrived from <http://kabar24.bisnis.com/read/2080830/15/685764/terjerat-anekakasus-pemerintah-pecat-21-PNS>.
- Moore and Fine (1990). *Internalization: The Origins and Construction of Internal Reality*. Buckingham: Open University Press.
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda
- Munandar, S. A;. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Pangarso, A. & Rengganis, R. (2015). Faktor-faktor budaya organisasi: suatu studi pada prodi Administrasi Bisnis (ADBIS)-Telkom University Bandung. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 248–273.
- Prawitasari, J. E;. (2012). *Psikologi terapan*. Jakarta: Erlangga.
- Prihatmoko, L. E & Hernawa, R. (2016). Adaptasi Instrumen pengukuran Budaya Organisasi "Organizational Culture Assessment Instrument". *jurnal penelitian*, 146-152.
- Rahmat, E. (2017, Maret 20). Artikel pelanggaran kode etik guru. *Academia.education*, pp. 1-3.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior*. (D. Shafer, Ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Schafer, R. (1968). *Aspects of Internalization*. New York: International Universities Press.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (Third). San Francisco: Jossey-Bass.

Sinding, K., & Waldstrom, C. (2014). *Organizational Behavior* (Fifth). New York: McGraw-Hill Education.

Suryani, A. O. (2012). Dimensi-dimensi budaya organisasi di Indonesia. *Jurnal Manasa*, 1(2), 215–224.

Suryanti, W. E;. (2015). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Ilmiah*, 1-12

Suwondo, M. 2003. *Guru di Indonesia Pendidikan, Pelatihan, dan Perjuangannya sejak Zaman Kolonial hingga Era Reformasi*. Jakarta: Geranusa Jaya

Tanujaya, B. C., Djoko, J., & Inggrit, I. (2018). Internalisasi Budaya Organisasi Melalui Komunikasi dalam Organisasi Musik Cognatio Orkest. *Jurnal E Komunikasi*, 1-12.

Teresia & Suyasa. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call center di PT. X Phronesis. *Jurnal psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-157.

Walrond-Skinner (1996). *Internalization: The Origins and Construction of Internal Reality*. Buckingham: Open University Press.