



Amirul Umaroh, menulis skripsi dengan judul “Budaya Kerja Guru di MINU Unggulan Waru Sidoarjo” pada tahun 2013. Dalam skripsi tersebut, membahas tentang Budaya kerja guru di MINU Unggulan Waru Sidoarjo adalah memiliki komitmen dan konsistensi sehingga mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat sekolahnya daripada hanya untuk kepentingan dirinya sendiri, keikhlasan dan kejujuran bekerja sebagai guru dapat dilihat dari memenuhi jam kerja, hadir setiap hari, tepat waktu hadir maupun pulang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian yang berfokus pada Budaya Kerja. Sedangkan hal yang membedakan penelitian milik Amirul Umaroh dengan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Amirul Umaroh melakukan riset di MINU Unggulan Waru Sidoarjo sedangkan penelitian penulis dilakukan di Perusahaan Bisnis makanan Soto ABas Sedati Gede Sidoarjo.

Hafid Safi'i, melakukan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta” pada tahun 2013. Dalam skripsi tersebut membahas tentang terbinanya budaya organisasi silaturrahim di KUA di kecamatan Sayegan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif dan menyenangkan bagi pegawai dan mampu memberikan pelayanan prima. Dengan adanya suasana kerja yang demikian, maka beberapa landasan untuk berperilaku di lingkungan KUA dapat terlaksana dengan baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian yang berfokus pada Budaya Kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya dimana Hafid Syafi'I melakukan riset di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta sedangkan penelitian penulis dilakukan di Perusahaan Bisnis makanan Soto ABas Sedati Gede Sidoarjo.

Dwi Hamidah menulis skripsi tentang “Karakteristik Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan” Studi Kasus Pdam Kota Surakarta” pada tahun 2013. Dalam skripsi tersebut, membahas tentang karakteristik budaya organisasi unggul di Pdam kota Surakarta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian yang berfokus pada Budaya Kerja. Hal yang membedakan penelitian milik Dwi Hamidah dengan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Dwi Hamidah melakukan riset di Pdam Kota Surakarta sedangkan penelitian penulis dilakukan di Perusahaan Bisnis makanan Soto ABas Sedati Gede Sidoarjo.

Andri Kesuma Negara menulis skripsi tentang “Analisis Budaya Kerja Suis Butcher Bandung Berdasarkan Teori Cameron & Quinn” pada tahun 2011. Dalam skripsi tersebut, membahas tentang tipe budaya Suis Butcher saat ini dan mengetahui tipe budaya kerja yang diharapkan Suis Butcher dengan melakukan pemetaan budaya ke dalam empat tipe budaya dari konsep “Competing Value Framework” Cameron & Quinn.





Dalam kepatuhan dan ketaatan itu secara kongkret berarti adanya kesediaan untuk mematuhi, menghormati, dan adanya kemampuan melaksanakan suatu sistem nilai yang mengharuskan seseorang untuk tunduk pada putusan, perintah atau peraturan yang berlaku di masyarakat khususnya di lingkungan kerja masing-masing.

Dengan kata lain, disiplin pribadi sangat penting pada lingkungan kerja dan disiplin pribadi itu berupa suatu kebiasaan yang melekat pada diri seseorang. Disiplin pribadi dalam kehidupan sosial budaya dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan sehubungan dengan itu masalah keteladanan menjadi sangat penting artinya, karena keteladanan pimpinan itu berkenaan dengan dedikasi, disiplin, keterbukaan, sikap lugas, dan keberanian bertindak dalam menyelesaikan suatu masalah penyelewengan, penyimpangan, dan tindak terpuji yang lainnya.

Terdapat beberapa aspek budaya yang berpengaruh terhadap kelancaran tugas bagi aparatur pemerintah (pegawai/karyawan) sehingga kurang dapat berjalan secara efektif dan efisien yaitu:

- a. Budaya paternalisme, yaitu sikap yang terlalu berorientasi ke atas, akibatnya bawahan bekerja lebih menyenangkan menunggu perintah dari atasan, sedangkan kreativitas, inisiatif berkurang bahkan cenderung dimatikan. Budaya ini perlu dikurangi agar tidak berlebihan yaitu dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pemimpin perlu mengembangkan pola proses pengambilan keputusan bersama (*group decision process*) tanpa mengurangi wewenangnya dalam mengambil keputusan.
  - 2) Bila perlu pengarahan dikurangi dan diganti dengan pola pemecahan masalah (*problem solving oriented*) sehingga setiap petugas merasa ikut bertanggung jawab pada setiap masalah organisasi/unit kerjanya.
- b. Budaya manajemen tertutup, yang artinya bahwa pemimpin merasa sebagai penguasa yang tidak perlu mengikutsertakan bawahannya sehingga timbul sikap saling curiga mencurigai, tidak percaya, dan prasangka yang kurang menguntungkan dan lain –lain. Yang berakibat pekerjaan secara efektif dan efisien.
  - c. Budaya kurang mampu membedakan jam kerja dan jam dinas, urusan pribadi dan urusan kedinasan, untuk itu disiplin kerja dan disiplin waktu perlu ditingkatkan, dengan mengurangi kebiasaan yang tidak tepat pada jam kerja.
  - d. Budaya atau kebiasaan memberikan terlalu banyak pekerjaan dan tanggung jawab kepada seseorang yang aktif dan berprestasi dan kurang percaya terhadap yang belum memperoleh kesempatan untuk aktif dan berprestasi.
  - e. Budaya sistem keluarga dan koneksi yang di lingkungan kerja mengakibatkan pengangkatan pegawai/karyawan dan pembinaan karir kurang memperhatikan profesionalisme dan prestasi. Budaya

ini ditunjang lagi oleh kebiasaan berupa kecenderungan pilih kasih (like and dislike) dalam pembinaan dan pengembangan karir dan penempatan seorang pegawai/karyawan. Kondisi ini harus segera ditiadakan mengingat semakin pesatnya, perkembangan ilmu dan teknologi yang memerlukan personil yang berkualitas di lingkungan kerja.

- f. Budaya asal bapak senang (ABS) yaitu budaya di dalam memberikan informan dan laporan kepada pimpinan dengan penuh rekayasa hal demikian dilakukan biasanya untuk menutupi kekurangan, kelemahan dan kegagalan dalam bekerja, tetapi juga karena rasa takut pada pimpinan dan sifat senang dipuji atau rasa kurang senang dikoreksi oleh atasannya. Budaya ini akan berakibat mempersulit pelaksanaan pengawasan dan pembinaan dan bimbingan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.
- g. Budaya tidak senang diperiksa karena pengawasan bersifat mencari-cari kesalahan. Pengawasan hendaknya dikembangkan sebagai usaha membantu pihak yang diawasi untuk menyadari kekurangan dan kelemahannya disertai dorongan untuk memperbaiki melalui usaha sendiri. Kegiatan pengawasan merupakan pekerjaan yang rutin dan wajar yang tidak perlu ditakuti, perasaan takut dan tidak menyukai pengawasan itu hanya dapat dihindari jika setiap aparatur mengembangkan kebiasaan











- d. Orang yang terdidik dalam Kelompok Budaya Kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal memproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.
- e. Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada.
- f. Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggungjawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.
- g. Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- h. Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan.
- i. Menjamin hasil kerja berkualitas.
- j. Memperkuat jaringan kerja (*networking*).
- k. Menjamin keterbukaan (*accountable*).

















