

**PENERAPAN NILAI BUDAYA HUYULA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA KELOMPOK
USAHA KARAWO ALMANDA DESA LOBUTO
TIMUR KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

INDRIYANI A. ADAM

E2116018

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

PENERAPAN NILAI BUDAYA HUYULA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA KELOMPOK USAHA KARAWO ALMANDA DESA LOBUTO TIMUR KABUPATEN GORONTALO

Oleh

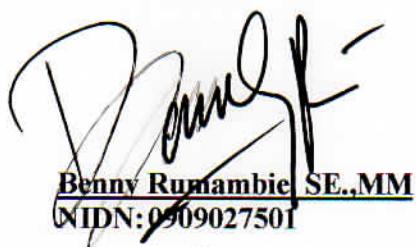
**INDRIYANI A. ADAM
E2116018**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 01 Desember 2020

Mengetahui

Pembimbing I



Benny Rumambie, SE.,MM
NIDN: 0909027501

Pembimbing II



Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN

PENERAPAN NILAI BUDAYA HUYULA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA KELOMPOK USAHA KARAWO ALMANDA DESA LOBUTO TIMUR KABUPATEN GORONTALO

OLEH :

INDRIYANI A. ADAM

E21.16.018

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1) ↘
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, SE., MM
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
3. Sri Meike Jusup, SE., MM
4. Benny Rumambie, SE., MM
5. Syamsul, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Afiawan, S.Psi.,SE.,MM
NIDN : 0922057502

Ketua Program Studi Manajemen

Eka Zahra Sofikahan, SE.,MM
NIDN : 0922018501

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, Desember 2020



INDRIYANI A. ADAM

(E2116018)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “ (QS. Ar Ra’d : 11).

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya “ (An Najm : 39)

“ Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat “ (riwayat Abu Hurairah radhiyallahu anhu)

PERSEMBAHAN

Allah SWT, terimakasih atas segala rahmat dan hidayah-Mu, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasihku kepada :

Bapak dan Ibuku yang telah memberikan doa, motivasi, kepercayaan, dan kasih sayang dalam hidupku

Kakakku (Hendra Adam) yang selalu memberikan inspirasi dalam hidupku

Dosen pembimbing 1, pembimbing 2

Keluarga Adam Duhe, Umar

Teman-teman angkatan 2016

Anak complex (ROBOT)

Dan untuk semua pihak yang sudah terlibat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul "**Penerapan Nilai Budaya Huyula Terhadap Efektivitas Kerja Anggota Kelompok Usaha Karawo Almanda Desa Lobuto Timur Kabupaten Gorontalo**", sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjukan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku pembimbing I, dan Bapak Syamsul, SE., M, Si. Selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Ketua Usaha Karawo Almanda Desa Lobuto Timur Kabupaten Gorontaloyang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada

Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut.Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2020
Penulis,

INDRIYANI A. ADAM

ABSTRAK

Indriyani A. Adam. E2116018.Penerapan Nilai Budaya Huyula Terhadap Efektivitas Kerja Anggota Kelompok Usaha Karawo Almanda Di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo.Yang Dibimbing Oleh Benny Rumambie dan Syamsul.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Budaya Huyula terhadap efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo.Sumber data yang digunakan adalah data primer.Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan model analisis data Miles and Huberman yang terdiri dari data *collection, data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.*

Penerapan nilai budaya Huyula sudah mulai diterapkan dalam aktivitas kegiatan kelompok usaha Karawo Almanda, namun masih terdapat kekurangan penerapan nilainya khususnya pada nilai *Hileiya* dimana anggota kelompok tidak membantu secara spontan.Sedangkan, efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo Almanda telah sesuai dengan tujuan kelompok usaha.

Kata kunci: *Huyula, Efektivitas kerja, Kelompok usaha Karawo, Desa Lobuto*

ABSTRACT

Indriyani A. Adam. E2116018. The Application of Huyula Cultural Values towards The Work Effectiveness of The Almanda Karawo Business Group Members in East Lobuto Village, Biluhu District, Gorontalo Regency. Supervised by Benny Rumambie and Syamsul.

The purpose of this research was to determine how the application of Huyula cultural values towards the work effectiveness of the Karawo business group members in East Lobuto Village, Biluhu District, Gorontalo Regency. The data source that is used in this research was primary data. Collecting data was done through the approach of observation, interviews, and documentation study. The data analysis method was used the Miles and Huberman data analysis model which consist of data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing/verification.

The application of Huyula cultural value has begun to be applied in the Almanda karawo business group activity, but there are still deficiencies in the application of its value especially in Hileiya value where the members of group do not help spontaneously. Meanwhile, the work of effectiveness of the Almanda Karawo business group members has been in accordance with the business group purposes.

Keywords: Huyua, Work Effectiveness, Karawo Business Group, Lobuto Village

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	9
2.1.3 Konsep Budaya Huyula	10
2.1.4 Jenis dan Nilai dalam Budaya Huyula	11
2.1.5 Efektivitas Kerja	14
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	17
2.1.7 Indikator Efektivitas Kerja.....	18
2.1.8 Karawo.....	19
2.1.9 Hubungan Antara Budaya dan Efektivitas Kerja.....	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	24
3.2 Metode Penelitian	24

3.2.1	Metode yang digunakan	24
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	24
3.2.3	Informan Penelitian	25
3.2.4	Jenis dan Sumber Data	25
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	26
3.2.6	Metode Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	29
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.2	Budaya Huyula.....	30
4.1.3	Efektifitas Kerja Anggota	35
4.2	Pembahasan.....	38
4.2.1	Penerapan Nilai Budaya Huyula	38
4.2.2	Efektivitas Kerja Anggota Kelompok Usaha Karawo Almanda	40
BAB V PENTUPU		
5.1	Kesimpulan	42
5.2	Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA		43
DAFTAR PERTANYAAN.....		45

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Jenis dan Nilai yang Terkandung dalam Huyula	13
3.1 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.2 Jadwal Penelitian	28
4.1 Karakteristik Informan	29
4.2 Lama Bergabung sebagai Anggota Kelompok	30

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran	22
3.1	Model Analisis Data	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat LEMLIT	46
Lampiran 2 Surat Keterangan	47
Lampiran 3 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	48
Lampiran 4 Hasil Turnitin.....	49
Lampiran 5 Curriculum Vitae.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting dalam organisasi agar bisa mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, jika tidak justru akan menjadi sumber malapetaka bagi organisasi.

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu badan usaha yang dijalankan oleh seseorang atau bersama-sama untuk mencapai tujuan keuntungan secara maksimal. Setiap perusahaan sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Perusahaan juga merupakan wadah para tenaga kerja yang baik sebagai pimpinan atau atasan maupun bawahan. Perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan sendirinya tanpa ada sumber daya manusia didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif memberikan dampak pada kinerja perusahaan, sehingga antara perusahaan dan sumber daya manusia harus dapat bekerjasama agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan dalam perusahaan tersebut.

Efektivitas pada umumnya dapat dikaitkan dengan kemampuan organisasi untuk menjalankan fungsi intinya dalam waktu yang ditentukan. Prosedur dan persyaratan manajemen diarahkan untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan

kebutuhan dengan memanfaatkan dengan baik berbagai sumber daya yang tersedia.Menurut Susanto (Herlyna, 2014), efektivitas merupakan kegunaan informasi yang harus didasarkan pada kebutuhan pengguna untuk menunjang suatu kegiatan usaha, termasuk informasi yang harus disajikan secara tepat waktu dan dalam format yang tepat agar jelas dan sesuai ke format sebelumnya, informasinya dalam urutan yang benar.dan kebutuhan saat ini dan lengkap, atau kebutuhan saat ini, dan untuk diselesaikan, atau berdasarkan kebutuhan dan persyaratan.

Upaya untuk mewujudkan efektivitas kerja bagi karyawan tidak terlepas dari nilai-nilai yang terkandung di dalam perusahaan. Nilai-nilai yang dimaksud adalah budaya yang dianut oleh seluruh elemen di dalam organisasi.Karena, dengan pengamalanbudaya dalam organisasi merupakan salah satu usaha dalam membangun perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan dalam perusahaan.Menurut Deal and Kennedy(Wiradinata & Mustamu, 2013) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman mengenai bagaimana seharusnya setiap kegiatan dilakukan dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagaiperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsiasi sumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dandiikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku danpemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi yang dikembangkan dalam penelitian ini lebih menitik beratkan pada budaya lokal yang dianut dalam upaya membuat efektivitas kerja

karyawan lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Provinsi Gorontalo yang kaya akan budaya dapat menjadi modal yang tidak hanya untuk kemajuan daerah, melainkan sebagai upaya membangun usaha-usaha local yang terdapat di Provinsi Gorontalo. Salah satu budaya yang dikenal adalah budaya huyula yang artinya “gotong royong”. Menurut (Yunus, 2014) Huyulasuatu metode cara bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kepentingan orang banyak. Huyula merupakan suatu sistem gotong royong atau bantuan antar anggota masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan yang terkait dengan persatuan masyarakat.Hal tersebut terlihat pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seluruh anggota masyarakat seperti kegiatan kekeluargaan atau bertani.

Banyak contoh diberbagai negara yang berhasil menerapkan budayanya dalam organisasi dengan tujuan agar organisasi tersebut mencapai keberhasilan bukan kegagalan.Sebagaimana budaya organisasi negara Jepang yang sering dijadikan panutan dari berbagai organisasi yang ada di seluruh dunia.Selain itu, Korea juga merupakan negara dengan budaya yang menjadi pusat hubungan keluarga dalam organisasinya. Pengaruh metode ini akan menghambat pertumbuhan perusahaan, namun Korea telah membuktikan bahwa metode ini tidak akan mengurangi keunggulan kompetitif perusahaan Korea.Hal ini di perkuat dari hasil penelitian Tjiharjadi, (2007) menyatakan bahwa norma-norma atau adat istiadat nasional yang sudah menjadi budaya sangat penting untuk mengatur organisasi saat ini. Oleh karena itu, perlu dicari dan dikembangkan budaya organisasi yang relevan dengan jati diri bangsa dan kemampuan untuk

meningkatkan efektivitas organisasi, maka akan jauh lebih mudah menggunakan strateginya secara efektif. Selain itu, perusahaan yang mengelola kondisi tersebut dengan baik akan memiliki kinerja perusahaan yang baik.

Kelompok usaha Karawo Almanda di Desa Lobuto Timur merupakan salah satu organisasi/usaha yang dijalankan secara bersama dengan prinsip kekeluargaan, bergerak dalam bidang kerajinan sulaman kain yang dapat dijadikan pakaian dengan ciri khas Gorontalo. Kelompok Usaha Karawo dibentuk dari inisiasi pemerintah Desa Lobuto Timur yang terdiri dari 10 anggota yang memiliki keterampilan yang sama dalam membuat pakaian khas Gorontalo.

Fenomena yang terjadi pada Kelompok usaha Karawo Almanda di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo adalah masih rendahnya efektivitas kerja dari setiap anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efektivitas yang dimaksud adalah terkait penyesuaian diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Kelompok atas nama Ibu Maryam Husain mengemukakan bahwa kemampuan anggota dalam menyesuaikan diri dalam kelompok yang masih rendah, hal ini dapat dilihat pada saat terdapat pesanan yang mana anggota lebih memilih membawa pulang kerumah pesanan tersebut untuk dikerjakan dari pada tinggal bersama anggota lainnya. Kemudian, prestasi kerja anggota juga cendrung mengalami penurunan hal ini dapat dilihat dari pembuatan karawo yang tidak menentu waktu penyelesaiannya, contohnya untuk membuat 1 (satu) karawo dari setiap anggota waktu penyelesaiannya tidak menentu, serta kurangnya kerjasama

dari sesama anggota kelompok. Selain itu, waktu penyelesaian juga tergantung dari pesanan motif oleh pelanggan, semakin besar motif pesanan semakin lama waktu penyelesaian. Begitupun halnya dengan kepuasan kerja yang dialami oleh anggota, dimana anggota belum mencintai pekerjaannya dikarenakan hanya dianggap pekerjaan sampingan, sehingga tidak begitu berperan dalam organisasi dan cendrung pesanan-pesanan di ambil untuk dikerjakan di rumah masing-masing, pada hal usaha tersebut merupakan usaha kelompok yang dibentuk berdasarkan kekeluargaan.

Permasalahan di atas diduga disebabkan penerapan nilai budaya huyula, dimana nilai budaya huyula dalam membangun usaha kelompok Karawo sangatlah penting dalam keberlangsungan usaha ditengah tantangan usaha yang semakin kompleks. Penerapan nilai budaya huyula maka pekerjaan yang susah atau sulit menjadi mudah, karena dalam nilai budaya Huyula terdapat kegiatan *Ambu* merupakan kegiatan tolong menolong untuk kepentingan bersama, contohnya melakukan pengerjaan karawo secara bersama agar pesanan bisa segera selesai. *Hileiya* adalah merupakan kegiatan tolong menolong secara spontan yang dianggap kewajiban sebagai anggota masyarakat, contohnya pada saat anggota dating di rumah ketua kelompok dan kebetulan anggota lainnya mengerjakan karawo, maka secara spontan anggota kelompok langsung membantu anggota kelompok lainnya, dan *Ti'ayu* adalah kegiatan tolong menolong antara sekelompok orang untuk mengerjakan pekerjaan seseorang, contoh pada saat anggota kelompok memiliki pekerjaan yang lambat

diselesaikan karena ada kegiatan keluarga, maka anggota kelompok bisa membantu menyelesaikan pekerjaan anggota kelompok lainnya.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Nilai Budaya Huyula Terhadap Efektivitas Kerja Anggota Kelompok Usaha Karawo Almanda Di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana penerapan Budaya Huyula terhadap efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo Almanda di desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo?”

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang penerapan Budaya Huyula terhadap efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo Almanda di desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo. Sedangkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan Budaya Huyula terhadap efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada anggota kelompok usaha karawo dan data informasi yang aktual sebagai masukan dalam rangka kemajuan kelompok usaha karawo dan lebih dapat meningkatkan pesanan karawo.

1.4.3 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu penerapan nilai budaya huyula terhadap efektifitas kerja anggota kelompok usaha karawo di Desa Lobuto Timur.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, atau praktik yang diterima lama akan diikuti oleh anggota perusahaan sebagai pedoman perilaku dan solusi untuk masalah organisasi. Menurut Sutrisno, (2010). Budaya organisasi merupakan wujud kehidupan dan wujud organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi.Pada titik ini, menurut Ermawan, (2011). Budaya organisasi adalah model kritik yang dibuat oleh beberapa kelompok atau ketika mereka beradaptasi dengan masalah eksternal dan integrasi internal yang bekerja paling baik dianggap penting, sehingga anggota baru diajari cara yang benar atas pengetahuan, pemikiran, dan emosi. koneksi ke masalah.

Menurut Fred Luthans (Trang, 2013) Kebudayaan adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota suatu organisasi tertentu, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap cara mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar. Dewasa ini, menurut Robbins, (Trang, 2013) Budaya organisasi merupakan contoh kepercayaan, nilai, adat istiadat, mitos anggota perusahaan, terkait dengan perilaku individu dan kelompok organisasi.Ide Bliss (Koesmono, 2005) menyatakan bahwa dalam budaya terdapat kontrak yang berkaitan dengan sistem makna dari sistem, yang diambil oleh anggota organisasi untuk memisahkan satu organisasi dari yang lain. Kasus lain dari

Robbins (Koesmono, 2005) adalah bahwa budaya organisasi merupakan pandangan bersama yang dipegang oleh anggota manajemen dan merupakan sistem etika. Dengan asumsi bahwa budaya organisasi adalah kontrak dengan anggota suatu perusahaan atau perusahaan sehingga keluarga kontrak umum sesuai dengan kebutuhannya sendiri. Pemahaman tentang budaya organisasi mengatur dan mengarah pada pembentukan sikap dan perilaku orang-orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Individu dan kelompok individu tidak berbagi budaya organisasi yang sama dan mereka mempengaruhi keragaman sumber daya saat ini untuk memotivasi orang untuk bekerja.

Dari berbagai definisi yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai inklusif, asumsi, asumsi, sikap dan perilaku yang tercermin dalam sikap, sikap dan tindakan, untuk memperoleh identitas organisasi itu sendiri.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya tata kelola yang baik memberikan manfaat bagi perusahaan melalui sejumlah fungsi, antara lain struktur organisasi, stabilitas sistem sosial, pemisahan batas, partisipan, dan perilaku (Tika, 2010). Di sisi lain, budaya kontrol juga dapat mencegah terjadinya perubahan. Menurut Robbins (Wiradinata & Mustamu, 2013) budaya organisasi sangat berpengaruh dan dianggap sebagai budaya organisasi yang kuat. Kuat atau tidaknya budaya organisasi terlihat dari pengaruhnya terhadap masuknya semua masalah dalam organisasi. Budaya yang kuat membutuhkan banyak kesabaran terhadap resiko,

kemarahan, dan memperhatikan hasil pekerjaan tanpa melupakan cara untuk mencapai hasil tersebut.

Pimpinan harus tetap memperhatikan nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi, dengan terus memberikan contoh perilaku dalam organisasi, dan memberikan nasehat mengenai standar dalam perusahaan, serta standar yang jelas.hukuman dan hukuman di perusahaan. Kegiatan ini menjadi bagian dari budaya, dengan banyak fungsi khusus.Budaya organisasi berperan dalam pembentukan organisasi dan identitas lokal (Robbins, dalam Wiradinata & Mustamu, 2013).

Menurut Wiradinata & Mustamu, (2013) pemimpin memiliki kekuatan untuk menciptakan komponen-komponen yang melandasi berfungsinya budaya organisasi. Praktik ini terus berubah, bergantung pada jenis pemimpin dan karakteristik lingkungan budaya organisasi.Oleh karena itu, penting bahwa semua organisasi memiliki pemahaman yang baik tentang praktik manajemen. Ini ada hubungannya dengan keefektifan operasi organisasi

2.1.3 Konsep Nilai Budaya Huyula

Pada dasarnya, budaya adalah nilai-nilai yang terus-menerus ditransmisikan, diterjemahkan, dan digunakan untuk beradaptasi dengan sifat perubahan sosial yang berubah.Penerapan nilai-nilai budaya merupakan indikasi keterkaitan masyarakat dengan budaya.Kesamaan budaya dan keberagaman nilai budaya yang dominan yang dianut oleh masyarakat Indonesia merupakan sarana untuk menciptakan rasa memiliki, baik secara sosial maupun sosial.

Nilai adalah cahaya atau simbol yang digunakan untuk membayar barang dan jasa (Hakam, dalam Yunus, 2014). Nilai (value) adalah keadaan kecemasan (zona kecemasan) yang ada dalam diri seseorang, dan bahwa semua dan kesatuan adalah suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai nilai (agama, sosial budaya, ekonomi, hukum, estetika, etis),, dll. berhubungan dan saling terkait satu sama lain (pengaruh yang kuat) Sistem nilai ini sangat penting dalam menentukan perilaku dan identitas seseorang. Nilai memiliki banyak kekuatan karena kecemasan manusia (yaitu nilai-nilai yang sangat emosional) (Djahiri, dalam Yunus, 201).

Dengan pemikiran di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai adalah sesuatu yang telah dicapai, namun untuk memastikan bahwa nilai tetap positif dan berpengaruh pada individu, masyarakat, bahkan bangsa dan negara maka perlu dikembangkan dan diubah.nilai-nilai ini dengan cara yang positif. di dalam komunitas.

Bagi masyarakat Gorontalo pengertian kerjasama adalah Huyula merepresentasikan identitas masyarakat Gorontalo yang telah dibina secara turun temurun.Huyula bagi masyarakat Gorontalo merupakan suatu sistem pendampingan antar anggota masyarakat, untuk memenuhi segala kebutuhan dan kepentingan yang berkaitan dengan persatuan masyarakat melalui tata hubungan kekerabatan dan kerabat (Yunus, 2014).

Menurut Yunus (2014) Huyula adalah suatu sistem kerjasama atau pendampingan antar anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang terkait dengan persatuan masyarakat.Hal tersebut terlihat pada

kegiatan yang dilakukan bersama oleh seluruh anggota masyarakat seperti kegiatan keluarga atau bertani.

Menurut Mohammad (Domili, Haris, & Naway, 2017) huyula adalah pernyataan tentang persatuan dalam membangun rumah atau cara pemilihan suatu kebijakan yang akan diambil berkaitan dengan kebutuhan dan penghidupan masyarakat. banyak orang. Jadi budaya huyula ini dijalankan tidak hanya pada hal-hal kecil tetapi lebih dari itu tetapi diawali dengan makna negosiasi setiap kebijakan untuk mengambil keputusan.

Menurut Hatu (2011) Huyula bagi masyarakat Gorontalo merupakan sistem pendampingan antar anggota masyarakat, untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan persatuan masyarakat melalui ikatan kepentingan bersama yang bersumber dari pengaruh masyarakat dalam keluarga, masyarakat dan hubungan kekerabatan.

Mochtar (Mohammad, 2005: 320) mengemukakan bahwa Huyula adalah “pernyataan persatuan dalam membangun rumah atau sarana pemilihan kebijakan yang akan ditempuh untuk kebutuhan dan kehidupan banyak orang”. Dalam pengertian ini Huyula memiliki semacam diskusi tentang pembuatan kebijakan yang akan menjadi dasar bagi pemanfaatan pembangunan untuk kemaslahatan rakyat. Seperti yang ditunjukkan Daulima (Yunus, 2014), Huyula "bekerja sama dengan sekelompok orang atau anggota komunitas dalam arti saling membantu dan menanggapi."

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Huyula adalah suatu sistem kerjasama atau pendampingan antar sesama untuk menyelesaikan suatu tugas

yang dilandasi oleh kesatuan komunitas untuk memperkuat kecelakaan antar anggota keluarga atau anggota komunitas.

2.1.4 Jenis dan Nilai dalam Budaya Huyula

Menurut Syamsudin (Yunus, 2014) ditinjau dari segipelaksanaannya Huyula dapat dibagi dalam tiga jenis yakni:

1. Swadaya gotong royong laten

Secara gotong royong masyarakat yang menggendong Huyula mendapat nasehat dari pemerintah, misalnya Kepala Desa (Taudaa) kepada masyarakat agar bisa memperbaiki jalan yang rusak,

dan

2. Gotong royong transisi

Gotong royong transisi yaitu masyarakat lokal yang melaksanakan Huyula berdasarkan proyek berbasis masyarakat dan saran dari pemerintah daerah.

3. Gotong royong menivest.

Gotongroyong manives, artinya masyarakat setempat menggunakan Huyula atas dasar masyarakat, dan bila sudah selesai dikerjakan, masyarakat menyerahkan hasil karyanya kepada kepala suku, tempat ketua rumah masyarakat (taudaa)..

Menurut Yunus, (2014) Huyula bagi masyarakat Gorontalo dapat dijumpai dalam berbagai bentuk, yaitu: 1) Ambu adalah kegiatan membantu masyarakat umum atau yang dikenal dengan pekerjaan sosial misalnya pembangunan jalan, permukiman desa, jembatan dan sebagainya. Selain itu ambu merupakan salah satu metode yang digunakan masyarakat untuk menyelesaikan masalah sosial,

seperti konflik antar warga; 2) Hileiya berperan sebagai fasilitator dalam apa yang dianggap sebagai kewajiban menjadi anggota masyarakat, misalnya bantuan yang diberikan kepada keluarga yang terkena duka dan bencana lainnya; 3) Ti'ayo merupakan kegiatan yang membantu sekelompok orang dalam melakukan pekerjaannya, misalnya pekerjaan pertanian, pekerjaan konstruksi, pekerjaan konstruksi bantayo (tenda) untuk upacara perkawinan.

Adapun jenis dan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya Huyula nampak dalam tabel berikut ini(Yunus, 2014):

Tabel 2.1 Jenis dan nilai yang terkandung dalam *Huyula*

No	Kegiatan <i>Huyula</i>	Maksud	Nilai-nilai
1.	<i>Ambu</i>	Merupakan kegiatan tolong menolong untuk kepentingan bersama, misalnya pembuatan jalan desa, tanggul desa, dan jembatan. Selain itu, <i>Ambu</i> juga digunakan untuk menyelesaikan permasalahan di masyarakat seperti tauran antara kelompok pemuda.	Kerja sama, kebersamaan, tanggungjawab, musyawarah, persatuan, dan peduli.
2.	<i>Hileiya</i>	Merupakan kegiatan tolong menolong secara spontan yang dianggap kewajiban sebagai anggota masyarakat, misalnya pertolongan yang diberikan pada keluarga yang mengalami kedukaan dan musibah lainnya.	Kebersamaan, tanggungjawab, empati, dan peduli.
3.	<i>Ti'ayo</i>	Merupakan kegiatan tolong menolong antara sekelompok orang untuk mengerjakan pekerjaan seseorang, contohnya kegiatan pertanian, kegiatan membangun rumah, dan kegiatan membangun <i>bantayo</i>	Kerja sama, kebersamaan, musyawarah, empati, persatuan, dan peduli.

		(tenda) untuk pesta perkawinan.	
--	--	---------------------------------	--

2.1.5 Pengertian Efektivitas kerja

Pada dasarnya pengertian efektifitas kerja mengarah pada tercapainya suatu hasil dari yang telah dilakukan oleh seseorang sebagai individu maupun sebagai anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Efektivitas kerja tercapai atau tidak itu dapat diukur melalui hasil dari upaya yang telah dilakukan, apakah dilihat dari segi waktu, biaya dan cara-cara melakukannya. Maka dari itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan yang telah kita tetapkan.

Menurut Susanto (Herlyna, 2014), kegunaan informasi harus didasarkan pada kebutuhan pengguna untuk menunjang suatu kegiatan usaha, termasuk informasi yang harus disajikan secara tepat waktu dan dalam format yang tepat agar jelas dan sebagai pada format sebelumnya, informasi dan persyaratan terkini sudah akurat dan lengkap, atau sesuai dengan kebutuhan saat ini, dan lengkap, atau sesuai dengan persyaratan dan ketentuan.

Menurut Saxena (Indrawijaya (2014) efektivitas kerja merupakan ukuran dari tujuan (kualitas, kuantitas, durasi) yang dicapai. Semakin besar tujuan yang dicapai maka semakin tinggi menurut Siagian (Misnawati, 2016) penggunaan sumber daya tertentu, tujuan dan struktur yang telah diketahui sebelumnya untuk menghasilkan asset dalam jumlah besar untuk pelaksanaan tugas yang dicapai

individu atau instansi pemerintah, tujuannya adalah perencanaan pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Patron (Rusmaini, 2017) efektivitas merupakan kriteria penilaian untuk mengukur keberhasilan suatu kebijakan atau rencana berdasarkan hasil atau outcome. Maka antara hasil pekerjaan yang dicapai dan tujuan perencanaan harus saling bekerja sama, karena hal tersebut merupakan indikasi efektifitas pekerjaan di kantor atau organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas tugas adalah menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Artinya, jika pelaksanaan suatu tugas / kegiatan dianggap baik atau tidak terkait dengan waktu penyelesaiannya, maka tidak menjawab pertanyaan tentang organisasi dan biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan itu. Efektivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tercapai jika organisasi mampu beradaptasi dengan kebutuhan perubahan lingkungan.

Efektivitas pekerjaan Siagian (Kholisa, 2012) adalah penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, artinya pelaksanaan pekerjaan dianggap baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian pekerjaan, cara pencapaian dan pembayaran. Efektivitas karyawan merupakan penyelesaian awal dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan dan regulasi yang digunakan oleh perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan metode tertentu untuk mencapai tujuan (Murti, Rahardjo, & Riza, 2013).

Dari definisi di atas mengenai efektifitas pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan tujuan bersama dari organisasi / instansi agar ketenagakerjaan karyawan berhasil dalam mencapainya. Tujuan manajemen dari

perspektif: pertama, hasil, sasaran, dan hasil yang diinginkan dapat dicapai, dan kedua pencapaian yang telah dicapai, dicapai, dicapai, dan penting bagi semua.

2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Zulyanti (Yudhaningsih, 2011) mengemukakan bahwa dalam mencapai efektivitas kerja dibebuah kelompok atau organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1. Karakteristik organisasi.

Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi dan teknologi. Konstruksi adalah cara bagi perusahaan untuk mengatur orang-orangnya untuk menciptakan perusahaan yang menggabungkan pekerjaan waktu nyata yang spesifik sebagai solusi. Teknologi adalah teknologi untuk mengubah input layar menjadi versi lengkap.

2. Karakteristik lingkungan.

Lingkungan meliputi dua bidang yang terkait, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal dikenal sebagai lingkungan manajemen yang melibatkan aspek lingkungan kerja seperti kepuasan dan pencapaian. Lingkungan eksternal yang mengelilingi kekuasaan yang berada di luar batas organisasi mempengaruhi fungsi internal perusahaan seperti permulaan peraturan pemerintah.

3. Karakteristik pekerja.

Pekerja memiliki perspektif, tujuan, kebutuhan dan keterampilan yang berbeda untuk menyebarkan perbedaan perilaku dari satu orang ke orang

lain. Prestasi adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi yang dapat berguna, karena meskipun teknologi yang digunakan adalah teknis, jika tidak tercapai, tidak ada gunanya.

4. Kebijakan dan praktik manajemen

Manajemen sangat penting untuk keberhasilan organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan percepatan operasi. Oleh karena itu, organisasi harus bekerja keras untuk menetapkan struktur organisasi yang konsisten dan efektif untuk teknologi dan lingkungan yang dimilikinya. Selain itu, manajer juga bertanggung jawab untuk menetapkan sistem kompensasi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan tujuan mereka serta untuk mengejar tujuan organisasi

2.1.7 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Richard dan M. Steers(Yudhaningsih, 2011)meliputi:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Manusia memiliki keterbatasan dalam segala hal, karena kendala ini, orang tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa bekerja dengan orang lain. Kunci sukses organisasi adalah bekerja sama untuk mencapai tujuan. Semua perusahaan yang telah dimasukkan ke dalam perusahaan harus mampu beradaptasi dengan orang-orang yang bekerja dengan mereka, serta peran di dalam organisasi. Jika kemampuan beradaptasi memungkinkan tujuan organisasi akan tercapai.

2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah hasil dari orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, berat dan waktu. Fitur manajemen meliputi struktur organisasi dan teknologi. Struktur adalah cara bagi perusahaan untuk mempersiapkan orang-orangnya untuk membangun perusahaan yang menggabungkan berbagai keterampilan kerja dan kendali atas solusi kerja. Saat ini, teknologi adalah organisasi yang mengubah input terintegrasi menjadi output yang lengkap

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk kebahagiaan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang (Hasibuan, 2001: 202). Ide lain, kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan atau perannya dalam organisasi. Apresiasi atas pekerjaan adalah pandangan yang bahagia dan tidak mengganggu di mata karyawan yang memandang pekerjaannya. Pekerjaan yang baik mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya.

2.1.8 Karawo

Pada dasarnya Karawo merupakan kerajinan tangan khas Gorontalo yang diwariskan secara turun temurun dari generasi ke generasi hingga saat ini, Karawo juga mampu menggambarkan filosofi kebudayaan Gorontalo melalui desain motif yang terdapat disetiap sulaman kain. Seperti dijelaskan oleh

Koniyo, Lamusu, Hadjaratie, & Bouthy, (2015) Karawo atau kerajinan Karawang merupakan seni budaya khas Provinsi Gorontalo yang dibuat kebanyakan dalam bentuk kain (Baju/Jas), Mukena, Jilbab, Kipas tangan, Sapu tangan, Taplak meja, dasi, dan lain sebagainya. Pembuatan Karawo memiliki nilai seni dan kerumitan tertentu yakni mulai proses penyulaman dengan menarik. Membuka benang-benang dari kain sehingga membentuk pola tertentu.

Sementara dijelaskan oleh Rahmatiah (2017) Sulam Karawo (Bahasa Ibu Gorontalo) merupakan seni kerajinan tangan yang “unik dank has”. Karawo berasal dari asal kata “Mokarawo” artinya mengiris atau melubang. Proses penggerjaannya membutuhkan ketelitian, kesabaran, ketelatenan, kejelian, dan kepekaan karena semua proses penggerjaannya tanpa menggunakan teknologi mesin (handmade masterpiece), mulai dari desain mengiris bahan, mencabut benang, mengerawang, dan menyulam. Sedangkan menurut Sudana (2019) Karawo adalah sebuah teknik untuk membentuk ornament pada tekstil, melalui proses pendesainan, pengirisan, dan pencabutan bagian tertentu serta tekstil untuk membuat bidang dasar, dan penyulaman kembali serta tekstil yang dicabut itu untuk membentuk motif-motif.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan Karawo merupakan sebuah kerajinan tangan masyarakat Gorontalo yang diwariskan dari leluhur dalam bentuk desain motif tertentu yang menggambarkan filosofi budaya Gorontalo, dalam pembuatan karawo membutuhkan ketelitian, kepekaan, dan kesabaran demi menghasilkan kerajinan yang benar-benar bernilain budaya.

2.1.9 Hubungan antara Budaya dan Efektivitas Kerja

Menurut Wallach(Burhanuddin & Sunarni, 2017)berpendapat “*there is no good or bad cultures, per se*”. Dalam konteks demikian tidak ditekankan bahwa budaya organisasi tertentu yang terbaik, dan yang lainnya buruk.Budaya organisasi bisa dikatakan efektif jika memperkuat manajemen dan usaha-usaha individu dalam merealisasikan visi organisasi, pelaksanaan misi, dan pencapaian tujuan kerjasama.Lebih lanjut mengemukakan bahwa efektivitas tipe budaya yang dikembangkan tergantung pada sejauhmana kecocokannya dengan kebutuhan organisasi dan individu.

Hasil studi yang dipaparkan oleh Yukl pada tahun 2010 menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari sekumpulan faktor yang menentukan bagaimana pemimpin berperilaku, mempengaruhi organisasi, sikap dan perilaku anggota - menentukan tingkat kepemimpinan dan kinerja karyawan (Burhanuddin & Sunarni, 2017).

Saat Anda berbicara tentang budaya organisasi, fokuslah pada nilai-nilai inti yang diyakini anggota organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasinya secara efektif.Sekarang, ketika menyangkut efektivitas organisasi, itu menyentuh pada nilai-nilai dan praktik yang harus diadopsi oleh organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif (Tjiharjadi, 2007).

Budaya organisasi seringkali menjadi “benang merah” dengan kesuksesan sebuah organisasi, namun seringkali budaya organisasi yang tidak melemahkan organisasi masa lalu.Kelemahan organisasi seringkali disebabkan oleh ketidakcukupan organisasi, karena budaya organisasi masih

mempertahankan kesuksesan masa lalu sehingga lupa untuk melihat keadaan yang mempengaruhinya. Fitur ini oleh Gary Hamel dan C.K. Prahalad dalam bukunya *Bersaing Untuk Masa Depan* (Tjiharjadi, 2007) diibaratkan "orang yang mengendarai mobilnya sambil melihat ke belakang cermin dan hasilnya mati". Budaya manajemen yang baik harus selalu memperhatikan efektivitas organisasi. Untuk menciptakan "koneksi dan duplikasi" antara organisasi dan lingkungannya untuk menciptakan lingkungan "win-win", yaitu terpenuhinya kondisi yang menguntungkan semua pihak.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dalam menganalisa masalah yang diteliti, maka perlu dibuatkan sebuah alur pemikiran dari variabel yang diteliti. Hal ini sangat penting untuk menjaga arah kajian dan analisis agar tidak lari dari topik yang dibahas. Oleh sebab itu dibawah ini disajikan kerangka alur pemikiran dari masalah penerapan nilai Budaya Huyula dan Efektivitas kerja dalam kelompok Usaha Karawo. Berikut digambarkan Kerangka Pemikiran dalam penelitian.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah penerapan nilai Budaya huyula terhadap Efektivitas kerja anggota kelompok pada Usaha Karawo di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Untuk jenis masalah yang diteliti dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif. Riset kualitas menurut Mardalis (Febriyanti, 2017) merupakan penjelasan dari apa yang ada saat ini. Dalam penelitian tersebut mencoba mendeskripsikan, mencatat, menginterpretasikan dan menginterpretasikan kondisi yang sedang terjadi. Selain itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keadaan saat ini dan melihat hubungan antar variabel saat ini

3.2.2 Operasional Variabel

Berdasarkan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi operasionalisasi dalam penelitian ini adalah nilai Budaya huyula terhadap Efektivitas kerja anggota kelompok pada Usaha Karawo di Desa Lobuto Timur Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Huyula	Nilai yang terkandung dalam Budaya Huyula	1. Ambu: kegiatan tolong menolong untuk kepentingan bersama 2. <i>Hileiya</i> : kegiatan tolong menolong secara spontan 3. <i>Ti' ayo</i> : kegiatan tolong menolong antara anggota dalam kelompok
Efektivitas Kerja		1. Kemampuan Menyesuaikan Diri 2. Prestasi Kerja 3. Kepuasan Kerja
Sumber: Yunus, (2014) dan (Yudhaningsih, 2011)		

3.2.3 Informan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan informan dalam pengumpulan data.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketua Kelompok Karawo
2. Anggota Kelompok Karawo
3. Pemerintah Desa
4. Tokoh Adat

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

3.2.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Menurut Sugiyono, (2016) data dengan menggunakan tidak menggunakan angka disebut dengan data kualitatif. Data yang ditemukan di lapangan hendaknya di interpretasi. Dalam hal ini, data kualitatif dalam penelitian ini berupa

informasi dari kelompok usaha Karawo meliputi *job description*, struktur organisasi, nilai budaya yang dijalankan, dan efektivitas kerja.

3.2.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di tempat penelitian. Sumber data primer dalam penelitian diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pihak yang terkait.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh pengumpul data secara tidak langsung, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016). Data sekunder terdiri dari sejarah pembentukan usaha, struktur kelompok usaha, dan lainnya..

3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan atau memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu proses mengamati kejadian-kejadian yang terjadi di tempat penelitian.
- 2) Wawancara merupakan proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan keterangan-keterangan di tempat penelitian dan pada pihak yang terkait dalam hal ini informan

3) Dokumentasi, merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji berbagai literatur, pustaka, jurnal, dan lain-lain yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.2.6 Metode Analis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, dimana dilakukan pada saat berlangsungnya pengumpulan data hingga pengumpulan data selesai.Jawaban-jawaban dari informan yang dieproleh dari wawancara telah dianalisis.Apabila jawaban yang diperoleh tidak memuaskan maka peneliti melanjutkan pada tahap-tahap memperoleh data yang kredibel. Adapun kegiatan dalam menganalisis data, yaitu (Sugiyono, 2016):

a. Data Collection

Analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai pada saat laporan dikumpulkan, dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu. Selama wawancara, peneliti menganalisis jawaban para informan.

b. Data Reduction

Jumlah data yang diperoleh dari lapangan sangat besar, sehingga perlu didokumentasikan dan didetaillkan secara akurat.Telah diperdebatkan bahwa semakin lama seorang peneliti terjun ke lapangan, semakin banyak dokumen yang dia jadikan dan semakin sulit dia jadinya.Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis data segera dengan meminimalkan perlambatan atau perlambatan data.Penambangan data melibatkan pengorganisasian, pemilihan prioritas, fokus pada prioritas, menemukan pola dan tema.Dengan

demikian, informasi yang direduksi menjadi lebih transparan dan memudahkan peneliti untuk memunculkan pendataan dan mengetahui jika diperlukan..

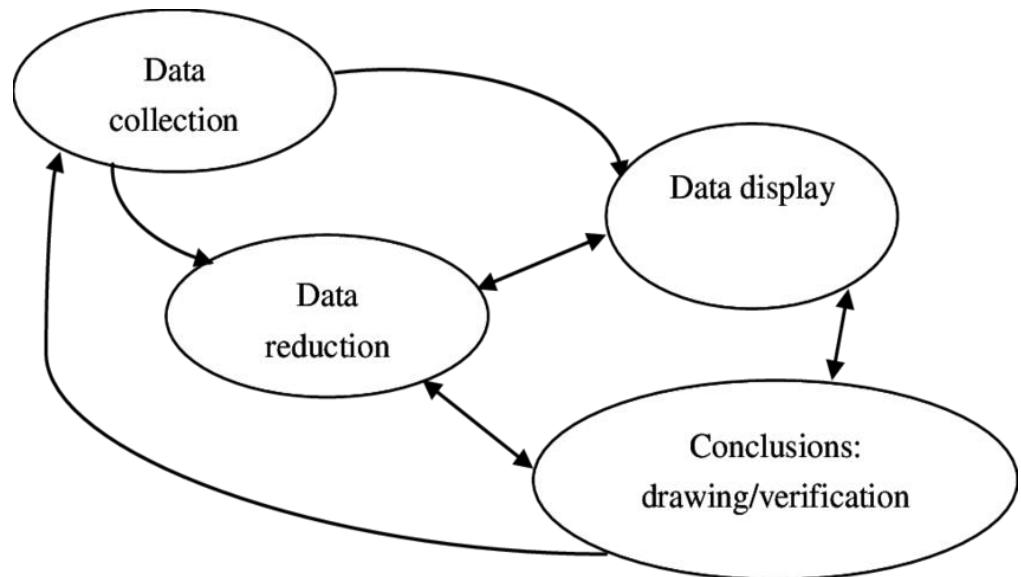
c. *Data Display*

Setelah informasi direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkan data dan menampilkan data tersebut.Jika dengan penelitian kuantitatif yang besar informasi tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan sejenisnya.Jadi dalam penelitian yang berkualitas, penyajian dapat disajikan melalui penyajian singkat, pemetaan, hubungan antar komponen, dan lain sebagainya.Melalui penyajian dokumen, statistik disusun dan dibandingkan dalam model sambungan, agar lebih jelas.

d. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah ini sudah final dan divalidasi. Keputusan awal yang dibuat berumur pendek, dan akan berubah jika tidak ada bukti kuat yang ditemukan untuk mendukungnya dalam fase pengumpulan data berikutnya. Tetapi jika kesimpulan yang dicapai di bagian ini didukung oleh bukti yang kuat dan saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, kesimpulan yang disajikan masuk akal.

Model dalam analisis data di atas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1. Model Analisis Data Miles and Huberman (Sugiyono, 2016)

3.2.7 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Desa Lobuto Timur merupakan salah satu desa yang berada di kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo. Sebagaimana harapan pemerintah kabupaten dalam peningkatan usaha mikro, kecil dan menengah di setiap desa, maka melalui pemerintah desa Lobuto di bentuk Kelompok usaha Karawo yang diberi nama Almanda yang terletak di Desa Lobuto Timur. Kelompok usaha Karawo Almanda berdiri pada tanggal 1 Oktober 2019, kelompok tersebut merupakan salah satu organisasi/usaha yang dijalankan secara bersama dengan prinsip kekeluargaan, bergerak dalam bidang kerajinan sulaman kain yang dapat dijadikan pakaian dengan ciri khas Gorontalo. Kelompok Usaha Karawo dibentuk dari inisiasi pemerintah Desa Lobuto Timur yang terdiri dari 10 anggota yang memiliki keterampilan yang sama dalam membuat pakaian khas Gorontalo..

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Informan

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh informasi karakteristik informan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Informan

Nama	Jabatan	Umur	Pendidikan
Maryam Husain	Ketua	45	SD
Nona	Anggota	45	SD
Momi	Anggota	42	SD
Tuti	Anggota	45	SMA

Rita	Anggota	44	SMA
Tiko	Anggota	36	SMP
Pipin	Anggota	35	SMA
Nini	Anggota	46	SD
Yulin	Anggota	45	SMP
Ina	Anggota	43	SMP

4.2.2 Budaya Huyula

1. Lama bergabung dalam anggota kelompok usaha Karawo

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan tentang berapa lama anggota kelompok usaha karawo Almanda, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Lama Bergabung sebagai Anggota Kelompok

Nama	Jabatan	Lama Bergabung
Maryam Husain	Ketua	1 tahun
Nona	Anggota	1 tahun
Momi	Anggota	1 tahun
Tuti	Anggota	1 tahun
Rita	Anggota	1 tahun
Tiko	Anggota	1 tahun
Pipin	Anggota	1 tahun
Nini	Anggota	1 tahun
Yulin	Anggota	1 tahun
Ina	Anggota	1 tahun

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa semua anggota kelompok mulai bergabung semenjak kelompok usaha Karawo tersebut dibentuk, yaitu dibentuk pada tanggal 1 oktober tahun 2019.

2. Pesanan Karawo dari Pelanggan

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan tentang pernah mendapatkan pesanan Karawo dari pelanggan,, diperoleh informasi dari Ketua kelompok atas nama Maryam Husain, mengatakan:

“iya, selama kelompok Karawo ini berdiri sudah sering mendapatkan pesanan dari konsumen maupun pelanggan, namun sejak berdirinya kelompok ini belum kami catat berapa jumlah pesanan yang kami dapatkan dari konsumen/pelanggan”.

Selanjutnya, peneliti bertanya kepada anggota kelompok tentang pesanan yang diterima apakah di peroleh langsung dari konsumen ataukah pesanan dari kelompok usaha Karawo. Informan atas nama Ibu Nona selaku anggota mengatakan:

“pesanan Karawo kebanyakan konsumen memesan melalui kelompok usaha, nanti ketua kelompok mendistribusikan kepada anggota untuk dikerjakan. Akan tetapi biasa juga anggota kelompok mendapatkan pesanan dari konsumen, misalnya dari teman yang pesan, tetapi tetap disampaikan kepada ketua kelompok bahwa terdapat pesanan Karawo sekian buah, nanti ketua kelompok memberikan ke anggota yang tidak memiliki kesibukan atau tidak mengerjakan pesanan lainnya”

3. Pengerjaan Pesanan karawo

Pesanan Karawo pada kelompok Almanda merupakan penentu keberlangsungan usaha kelompok, oleh karenanya proses pengerjaan karawo menjadi hal penting dalam menjaga kualitas karawo. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan atas nama Maryam Husain selaku ketua kelompok, mengatakan:

“selama kelompok Almanda ini terbentuk, pesanan yang didapatkan selalu dikerja secara bersama oleh anggota kelompok. Sebagai ketua,

bagaimana pesanan Karawo ini di bagi-bagi kepada anggota kelompok yang siap mengerjakan”

selanjutnya, peneliti juga mewawancara anggota kelompok untuk memastikan bahwa pesanan Karawo benar-benar dikerjakan secara bersama. Wawancara dilakukan dengan ibu Pipin selaku anggota, mengatakan:

“yang disampaikan ketu kelompok memang benar, bahwa apabila ada pesanan yang akan dikerjakan pasti di tanyakan dulu sama anggota kelompok apakah bisa mengerjakan pesanan tersebut, jika bisa maka akan diberikan untuk dikerjakan, tetapi kalau anggota tidak bersedia maka akan di tanyakan pada anggota lainnya. Biasanya juga 1 pesanan itu dikerjakan sampai 3 orang agar pesanan konsumen lebih cepat selesai”

untuk memperdalam informasi terkait proses penggerjaan Karawo, maka peneliti melanjutkan wawancara dengan Ketua Kelompok dan menanyakan bagaimana proses pembuatan 1 Karawo, maka Ketua Kelompok lebih lanjut menjelaskan bahwa:

“pertama-tama dibuat dulu polanya, setelah itu di iris sesuai dengan luas pola, kemudian di cabut benangnya, setelah itu diikat baru dilakukan penyulaman. Semua ini dikerjakan secara manual, maka dari itu jika tidak dikerjakan bersama maka konsumen akan protes karena tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan kepada konsumen”

4. Kendala/Kesulitan mengerjakan Karawo

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diperoleh informasi tentang kendala atau kesulitan dalam mengerjakan Karawo. Wawancara dilakukan dengan Ketua Kelompok Maryam Husain, mengatakan:

“kendala atau kesulitan yang sering kelompok usaha hadapi terkait adalah pesanan Karawo dari konsumen, dimana biasanya konsumen meminta waktu di bawah yang ditentukan dari kami sebagai kelompok

usaha, misalnya kami tentukan pesanan akan selesai 5 -6 hari, namun konsumen menargetkan untuk selesai 3-4 hari. Sehingga, dengan pesanan yang mendesak tersebut membuat kami kesulitan”.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan anggota kelompok untuk mengetahui kendala atau kesulitan yang dihadapi dalam mengerjakan Karawo. Informan atas nama Ibu Tuti selaku anggota, mengatakan:

“iya kami memiliki kendala dalam mengerjakan karawo, khususnya harus membagi waktu mengerjakan karawo dengan mengurus suami dan anak, jika terdapat pesanan yang ditergetkan seperti itu, maka biasanya kami menolak dan diberikan lagi keanggota lainnya. Selain itu, kendalanya, bahwa cara membuat karawo semua dilakukan secara tradisional tentu membutuhkan waktu dalam pengerjaannya”.

5. Menyelesaikan pekerjaan dengan dibantu Anggota lainnya

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dalam hal ini Ketua Kelompok usaha atas nama Ibu Maryam Husain, mengatakan:

“kendala atau kesulitan yang dihadapi oleh anggota tersebut tentu harus dicarikan jalan keluarnya, salah satu cara kami yaitu dengan begotong royong dalam artian pesanan yang segera diselesaikan sesuai dengan permintaan, itu dikerjakan bersama dengan anggota lainnya”.

selanjutnya dilakukan wawancara dengan Anggota kelompok atas nama Ibu Pipin mengatakan:

“apabila saya kewalahan mengerjakan pesanan saya meminta bantuan kepada anggota lainnya yang kebetulan pekerjaannya selesai atau tidak ada pekerjaan, dan cara inipun juga dilakukan anggota lainnya apabila kesulitan menyelesaikan dengan target waktu yang singkat”

6. Membantu secara Spontan tanpa di minta Bantuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tentang anggota kelompok membantu secara tiba-tiba atau spontan tanpa di mintakan bantuan. Diperoleh informasi dari Ibu Rita sebagai anggota mengatakan:

“selama ini belum ada seperti itu, nanti kami sebagai anggota yang umpanya kesulitan menyelesaikan pesanan karawo meminta bantuan kepada anggota lainnya, baru anggota tersebut membantu”.

Selanjutnya wawancara juga dilakukan pada Ketua Kelompok untuk mengetahui apakah anggota kelompok membantu secara spontan, Ibu Ina, mengatakan:

“membantu secara spontan atau tiba-tiab itu tidak pernah ada pada kelompok kami, bagia anggota yang kewalahan menyelesaikan pekerjaan nanti menyampaikan ke anggota lainnya untuk di bantu. Hal ini dikarenakan anggota juga sibuk dengan pekerjaan di rumahnya, meskipun tidak ada pesanan yang dikerjakan tetapi anggota atau ibu-ibu ini juga harus mengurus rumah tangganya”.

7. Anggota Kelompok Saling Membantu Menyelesaikan Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada informan, tentang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, Ibu Maryam Husain, selaku Ketua kelompok mengatakan:

“iya kami di kelompok usaha Almanda dalam menyelesaikan pekerjaan itu saling membantu, namun dengan cara memanggil anggota lainnya untuk membantu anggota. Karena hanya itu cara untuk menyelesaikan pekerjaan Karawo sesuai dengan target waktu yang diberikan”.

Selanjutnya, juga dilakukan wawancara dengan anggota kelompok untuk memperoleh informasi saling membantu menyelesaikan pekerjaan. Informan atas nama Ibu Tiko, selaku anggota mengatakan:

“harus saling membantu, karena kalau kita tidak membantu anggota lainnya maka anggotapun tidak akan membantu kita apabila nanti kita kesulitan menyelsaikan pekerjaan”.

Berdasarkan informasi yang di peroleh dari hasil wawancara dengan informan terkait penerapan nilai budaya Huyula pada kelompok usaha Karawo Almanda maka dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai budaya Huyula sudah mulai diterapkan dalam aktivitas kegiatan kelompok usaha Karawo Almanda, namun masih terdapat kekurangan penerapan nilainya khususnya pada nilai *Hileiya* dimana anggota kelompok tidak membantu secara spontan.

4.2.3 Efektivitas Kerja Anggota

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang untuk hidup dan menyesuaikan terhadap lingkungan dimana setiap orang berada. Sehingga dengan kemampuan tersebut setiap orang dapat hidup puas terhadap dirinya dan lingkungannya. Dalam penelitian ini kemampuan diri dapat terlihat dari kemampuan anggota kelompok usaha Almanda dalam menyesuaikan dirinya dalam kelompok tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan atas nama Ibu Maryam Husain sekaligus ketua kelompok, mengatakan:

“kemampuan menyesuaikan diri anggota kelompok dapat terlihat bagaimana anggota tersebut mampu bekerjasama dengan anggota lainnya. Buktiya anggota kelompok mampu bekerjasama dengan anggota lainnya”.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara kepada anggota kelompok atas nama Ibu Momi, mengatakan:

“kami inikan anggota kelompok tinggal bersama satu kampung dan bertetangga sudah sejak lama, jadi sudah tidak adalagi rasa tidak enakan, semuanya sudah seperti keluarga. Dengan hal tersebut, maka kami lebih mudah menyesuaikan diri dengan anggota kelompok lainnya”

Hal yang serupa juga diungkap oleh Ibu Rita selaku anggota kelompok, tentang kemampuan menyesuaikan diri, mengatakan:

“iya, kami hampir setiap hari bersama. Kalau bukan kami di rumah ketua kelompok, kami di rumah anggota lainnya kumpul.Bukan saja nanti ada pekerjaan, tetapi acara-acara lainpun kami bersama.Jadi bekerjasama dengan anggota lainnya sudah sejak lama terbangun, dan otomatis sudah kami sudah mampu menyesuaikan diri”.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil dari orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, dan pengalaman.Dalam penelitian ini prestasi kerja anggota kelompok Karawo Almanda dapat dilihat dari prestasinya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau pernahkah ibu tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pesanan dengan pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Ibu Maryam Husain selaku ketua kelompok, mengatakan:

“Dari seluruh pekerjaan atau pesanan yang kami terima, hampir semuanya tepat waktu penyelesaiannya.Jika tidak salah ingat pernah 1 kali pesanan yang tidak tepat waktu dikarenakan pada saat itu banyak pesanan dan semua anggota kelompok sementara mengerjakan pesanan karawo. Jadi kami hanya sampaikan kepada konsumen untuk minta waktu tambahan”

Selanjutnya, peneliti juga mewawancarai anggota kelompok atas nama Ibu Yulin, mengatakan:

“pernah mendapatkan pesanan yang tidak selesai tepat waktu, karena pesanan motif yang terlalu rumit dan butuh waktu lama mengerjakannya. Akan tetapi konsumen biasanya mengerti jika disampaikan bahwa membutuhkan tambahan waktu karena motifnya yang rumit”

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan atau perannya dalam organisasi. Dalam penelitian ini kepuasan kerja anggota kelompok usaha Karawo Almanda dapat dilihat dari rasa senang dengan pekerjaannya dan puas selama bergabung sebagai anggota dalam kelompok usaha karawo Almanda. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan atas nama ibu Pipin selaku anggota kelompok, mengatakan:

“saya senang sekali dalam mengerjakan kerajinan karawo, karena memang dari dulu saya suka mengikuti pelatihan-pelatihan kerajinan di kantor Desa, terlebih sudah ada kelompok yang dibentuk. Selain itu saya juga puas, karena bisa menambah penghasilan saya”

selanjutnya wawancara juga dilakukan kepada ibu Ina selaku anggota kelompok, mengatakan:

“sangat senang sekali, karena selama ini hanya membantu suami di kabun dan sekarang sudah bisa menambah penghasilan dari pesanan Karawo dari konsumen”

wawancara juga dilakukan kepada Ibu Nona selaku anggota kelompok, mengatakan:

“dengan bergabung sebagai anggota kelompok di usaha Karawo Almanda saya senang dan puas, karena waktu sehari tidak terbuang percuma. Saya bisa dapat pendapatan untuk belanja kebutuhan rumah. Selain itu, pekerjaan sulam karawo ini juga sudah menjadi hobi saya”

4.3 Pembahasan

4.3.1 Penerapan Nilai Budaya Huyula

Pada dasarnya, budaya adalah nilai-nilai yang terus-menerus ditransmisikan, diterjemahkan, dan digunakan untuk beradaptasi dengan sifat perubahan sosial yang berubah. Penerapan nilai-nilai budaya merupakan indikasi keterkaitan masyarakat dengan budaya. Kesamaan budaya dan keberagaman nilai budaya yang dominan yang dianut oleh masyarakat Indonesia merupakan sarana untuk menciptakan rasa memiliki, baik secara sosial maupun sosial. Menurut Robbins, (Trang, 2013) Budaya organisasi merupakan contoh kepercayaan, nilai, adat istiadat, mitos anggota organisasi, terkait dengan perilaku individu dan kelompok organisasi.

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya huyula pada kelompok usaha Karawo Almanda di Desa Lobuto Timur belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya Huyula yang terdiri dari *ambu* yang merupakan kegiatan tolong menolong untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan kelompok usaha Karawo Almanda, kemudian *Ti'ayo* yang merupakan kegiatan tolong menolong sesama anggota kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Hileiya* yang merupakan kegiatan tolong menolong secara spontan, belum diterapkan nilainya dalam aktivitas atau kegiatan anggota kelompok usaha

Karawo Almanda. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa kelompok usaha Karawo Alamnda akan berjalan lebih baik apabila seluruh nilai budaya huyula diterapkan pada seluruh aktivitas organisasi.

Menurut Hatu (2011) Huyula bagi masyarakat Gorontalo merupakan sistem pendampingan antar anggota masyarakat, untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan persatuan masyarakat melalui ikatan kepentingan bersama yang bersumber dari pengaruh masyarakat dalam keluarga, masyarakat dan hubungan kekerabatan. Sedangkan menurut Mohammad (Domili, Haris, & Naway, 2017) huyula adalah pernyataan tentang persatuan dalam membangun rumah atau cara pemilihan suatu kebijakan yang akan diambil berkaitan dengan kebutuhan dan penghidupan masyarakat. banyak orang. Jadi budaya huyula ini dijalankan tidak hanya pada hal-hal kecil tetapi lebih dari itu tetapi diawali dengan makna negosiasi setiap kebijakan untuk mengambil keputusan

Menurut Yunus, (2014) Huyula bagi masyarakat Gorontalo dapat dijumpai dalam berbagai bentuk, yaitu: 1) Ambu adalah kegiatan membantu masyarakat umum atau yang dikenal dengan pekerjaan sosial misalnya pembangunan jalan, permukiman desa, jembatan dan sebagainya. Selain itu ambu merupakan salah satu metode yang digunakan masyarakat untuk menyelesaikan masalah sosial, seperti konflik antar warga; 2) Hileiya berperan sebagai fasilitator dalam apa yang dianggap sebagai kewajiban menjadi anggota masyarakat, misalnya bantuan yang diberikan kepada keluarga yang terkena duka dan bencana lainnya; 3) Ti'ayo merupakan kegiatan yang membantu sekelompok orang dalam melakukan pekerjaannya, misalnya

pekerjaan pertanian, pekerjaan konstruksi, pekerjaan konstruksi bantayo (tenda) untuk upacara perkawinan

4.3.2 Efektivitas Kerja Anggota Kelompok Usaha Karawo Almanda

Pada dasarnya pengertian efektifitas kerja mengarah pada tercapainya suatu hasil dari yang telah dilakukan oleh seseorang sebagai individu maupun sebagai anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Efektivitas kerja tercapai atau tidak itu dapat diukur melalui hasil dari upaya yang telah dilakukan, apakah dilihat dari segi waktu, biaya dan cara-cara melakukannya. Maka dari itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan yang telah kita tetapkan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo Almanda telah sesuai dengan tujuan kelompok usaha, hal ini terlihat dari kemampuan menyesuaikan diri anggota kelompok dalam hal ini kemampuan bekerjasama dengan anggota lainnya dalam mencapai tujuan kelompok usaha Karawo Almanda. Kemudian juga terlihat dari prestasi kerja anggota kelompok dimana anggota kelompok mampu menyelesaikan pesanan karawo dari konsumen, meskipun pernah terjadi pesanan tidak terselesaikan akan tetapi secara keseluruhan dari pesanan yang selama ini diterima kebanyakan diselesaikan tepat waktu. Begitupun halnya dengan kepuasan kerja anggota kelompok, dimana anggota kelompok selama menjadi anggota kelompok usaha Karawo Almanda merasakan kepuasan dan senang berada dalam kelompok tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa

anggota kelompok usaha Karawo Almanda memeliki efektivitas dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini telah sesuai dengan dikemukakan oleh Patron (Rusmaini, 2017) efektivitas merupakan kriteria penilaian untuk mengukur keberhasilan suatu kebijakan atau rencana berdasarkan hasil atau outcome. Maka antara hasil pekerjaan yang dicapai dan tujuan perencanaan harus saling bekerja sama, karena hal tersebut merupakan indikasi efektifitas pekerjaan di kantor atau organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas tugas adalah menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Artinya, jika pelaksanaan suatu tugas / kegiatan dianggap baik atau tidak terkait dengan waktu penyelesaiannya, maka tidak menjawab pertanyaan tentang organisasi dan biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan itu. Efektivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tercapai jika organisasi mampu beradaptasi dengan kebutuhan perubahan lingkungan.

Efektivitas pekerjaan Siagian (Kholisa, 2012) adalah penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, artinya pelaksanaan pekerjaan dianggap baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian pekerjaan, cara pencapaian dan pembayaran. Efektivitas karyawan merupakan penyelesaian awal dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan dan regulasi yang digunakan oleh perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan metode tertentu untuk mencapai tujuan (Murti, Rahardjo, & Riza, 2013).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai budaya huyul terhadap efektivitas kerja anggota kelompok usaha Karawo Almanda belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai huyula yang ada, dikarenakan tidak adanya saling membantu secara spontan yang dalam nilai huyula di artikan sebagai *Hileiya*. Akan tetapi pada umumnya anggota kelompok usaha Karawo Almanda sudah efektif dalam melakukan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar kiranya anggota kelompok usaha Karawo Almanda dapat menerapkan nilai budaya huyula *Hileiya* dalam aktivitas pekerjaan angota kelompok sehingga efektivitas pekerjaan dapat tercapai.
2. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini, khususnya terkait dengan budaya organisasi dimana budaya huyula dapat menjadi budaya yang berkembang dalam organisasi yang lebih besar dalam skala perusahaan.
3. Agar kiranya peneliti selanjutnya lebih memperdalam lagi penelitian tentang penerapan nilai budaya huyula pada kelompok usaha yang lebih luas lagi atau bahkan pada skala organisasi.

PDAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin,& Sunarni. (2017). Pengukuran Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Di Sekolah Dasar.*Jurnal Elektronik Universitas Negeri Malang*, 26(1), 1-13.
- Domili, S., Haris, I., & Naway, F. A. (2017). Budaya Huyula Dalam Pengembangan Mutu Sekolah (Studi Kasus Di Smp Negeri 1 Wonosari Kabupaten Boalemo). *Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 2(1), 137-144.
- Ermawan, Erni. R. (2011). Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. *Alvabeta*, Bandung
- Fibriyanti, Yenni Vera. (2017.) Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya).*Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*.Volume II No. 1, Februari, ISSN 2502 – 3764
- Hatu, R. (2011). Perubahan Sosial Kultural Masyarakat Pedesaan (Suatu Tinjauan Teoritik-Empirik).*Jurnl Inovasi*, 8(4), 1-11.
- Herlyna.(2014). Studi Tentang Efektivitas kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kalimantan Timur.*eJournal FISIP UNMUL* . 4(2), 1459 – 1472
- Indrawijaya, A. I. (2014). Teori, Perilaku Dan Budaya Organisasi. *PT. Refika Aditama*. Bandung.
- Kholisa, N. (2012). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 56-60.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Koniyo, M. H., Lamusu, S. A., Hadjaratie, L., & Bouthy, A. A. (2015).Perancangan Aplikasi Rekomendasi Motif Karawo Berdasarkan Karakter Pengguna Berbasis Budaya Gorontalo.*Seminar Nasional Sains dan Teknologi*, 1-8.
- Misnawati.(2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara.*Ejournal Ilmu Administrasi Negara*.
- Mohammad, F. et al. (2005). Menggagas Masa Depan Gorontalo.Yogyakarta: *HPMIG Press*

- Murti, N. B., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1-8.
- Rahmatia. (2017). Sulam Karawo: Konstruksi Identitas Budaya Gorontalo. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Budaya*, 3(1), 9-16.
- Rusmaini.(2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.*Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 33-52.
- Sudana, I. W. (2019). Dinamika Perkembangan Seni Karawo Gorontalo. *Jurnal Seni Budaya*, 17(1), 31-43.
- Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *PT Alfabet*.Bandung
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. *Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Tika, P (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*PT. Bumi Aksara*.Jakarta.
- Tjiharjadi, S. (2007). Pentingnya Posisi Budaya Dan Efektivitas Organisasi Dalam Kompetisi Di Masa Depan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1-10.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 1(3), 208-2016
- Wiradinata, M., & Mustamu, R. H. (2013).Analisis Budaya Organisasi Pada Perusahaan Alas Kaki.*Agora*, 1(1), 1-10.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora* , 11(1), 40-50.
- Yunus, R. (2014). Nilai-Nilai Kearifan Lokal (Local Genius) Sebagai Penguat Karakter Bangsa: Studi Empiris Tentang Huyula.*CV Budi Utama*. Yogyakarta.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2320/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Desa Lobuto Timur

di,-

Kab. Gorontalo

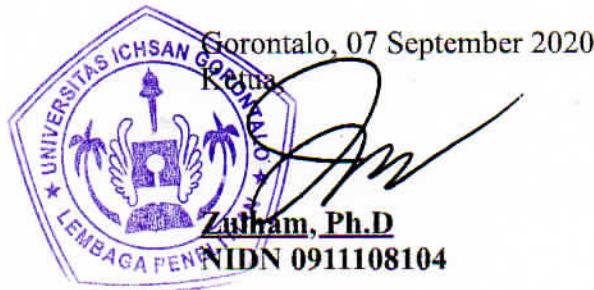
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Indriyani A. Adam
NIM : E2116018
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DESA LOBUTO TIMUR
Judul Penelitian : PENERAPAN NILAI BUDAYA HUYULA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA KELOMPOK USAHA KARAWO ALMANDA DESA LOBUTO TIMUR KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maryam Husain
Alamat : Desa Lobuto Timur, Kec. Biluhu, Kab. Gorontalo
Jabatan : Ketua Kelompok Usaha Karawo ALMANDA

Menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Indriyani A. Adam
NIM : E2116018
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : PENERAPAN NILAI BUDAYA HUYULA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA KELOMPOK
USAHA KARAWO ALMANDA DESA LOBUTO TIMUR
KABUPATEN GORONTALO

Adalah benar telah melakukan pengambilan data penelitian dalam rangka Penyusunan
Proposal/Skripsi pada KETUA KELOMPOK USAHA KARAWO ALMANDA

Gorontalo, 09 November 2020

Maryam Husain



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0658/UNISAN-G/S-BP/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : INDRIYANI A ADAM
NIM : E2116018
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENERAPAN NILAI BUDAYA HUYULA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA KELOMPOK USAHA KARAWO ALMANDA DESA LOBUTO TIMUR KABUPATEN GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 02 Desember 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2116018 INDRIYANI A. ADAM SKRIPSI.docx

Dec 1, 2020

8636 words / 57414 characters

E2116018

INDRIYANI A. ADAM SKRIPSI.docx

Sources Overview

26%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com INTERNET	4%
2	media.neliti.com INTERNET	2%
3	eprints.ums.ac.id INTERNET	1%
4	id.scribd.com INTERNET	1%
5	plus.google.com INTERNET	1%
6	pt.scribd.com INTERNET	1%
7	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
8	journal2.um.ac.id INTERNET	<1%
9	core.ac.uk INTERNET	<1%
10	docplayer.info INTERNET	<1%
11	id.123dok.com INTERNET	<1%
12	jurnal.libmt.ac.id INTERNET	<1%
13	123dok.com INTERNET	<1%
14	ejournal.upi.edu INTERNET	<1%
15	eprints.unm.ac.id INTERNET	<1%
16	www.slideshare.net INTERNET	<1%

17	docobook.com INTERNET	<1%
18	eprints.iain-surakarta.ac.id INTERNET	<1%
19	repository.kemdikbud.go.id INTERNET	<1%
20	ml.scribd.com INTERNET	<1%
21	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
22	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
23	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
24	www.fikom-unisan.ac.id INTERNET	<1%
25	repo.darmajaya.ac.id INTERNET	<1%
26	repository.umsu.ac.id INTERNET	<1%
27	www.bascommetro.com INTERNET	<1%
28	pustaka.unpad.ac.id INTERNET	<1%
29	repo.unand.ac.id INTERNET	<1%
30	repository.fe.unj.ac.id INTERNET	<1%
31	www.researchgate.net INTERNET	<1%
32	journal.binus.ac.id INTERNET	<1%
33	journal.unhas.ac.id INTERNET	<1%
34	jurnal.uisu.ac.id INTERNET	<1%
35	repository.iainpurwokerto.ac.id INTERNET	<1%
36	skripsiimakalahetia.blogspot.com INTERNET	<1%
37	www.neliti.com INTERNET	<1%
38	Lisa Lisa, Hilaluddin Hanafi, Fahruddin Hanafi. "KEMAMPUAN MENCERITAKAN KEMBALI ISI TEKS NARASI (CERITA FANTASI) SISWA ... CROSSREF	<1%
39	repository.unika.ac.id INTERNET	<1%
40	Rahmad Hidayat, M. Rahmatul Burhan, Al Ma'ruf Al Ma'ruf. "Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Dalam ... CROSSREF	<1%

41	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%
42	repository.ub.ac.id INTERNET	<1%
43	www.ajhssr.com INTERNET	<1%
44	elitasuratmi.wordpress.com INTERNET	<1%
45	jimfeb.ub.ac.id INTERNET	<1%
46	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-29 SUBMITTED WORKS	<1%
47	jurnal.unej.ac.id INTERNET	<1%
48	pendidikan.co.id INTERNET	<1%
49	Defi Kris Astuti. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERhadap Kinerja Guru". Tesis. CROSSREF	<1%
50	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
51	ace-informasibudaya.blogspot.com INTERNET	<1%
52	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
53	Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, Nuryetty Zein. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU", TADBIR MUWAH... CROSSREF	<1%
54	digilib.uinsby.ac.id INTERNET	<1%
55	eprints.ummm.ac.id INTERNET	<1%
56	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%
57	mafiadoc.com INTERNET	<1%
58	sematawayang94.blogspot.com INTERNET	<1%
59	Vbt249.wordpress.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 10 words).

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

- NAMA : Indriyani A.Adam
- TEMPAT, TANGGAL LAHIR : Lobuto Timur, 19 Oktober 1996
- ALAMAT : Jln. Tondano, Kec. Sipatana, Kota Gorontalo
- E-MAIL : indriiadam19@gmail.com
- NO. TELP : 082296781910
- JENIS KELAMIN : Perempuan
- AGAMA : Islam
- STATUS : Belum Menikah
- TINGGI/BERAT BADAN : 156 CM/ 57 KG
- GOLONGAN DARAH : O
- KEWARNEGARAAN : Indonesia



RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2004-2010 SDN 1 BILUHU
- 2010-2012 SMPN 1 BILUHU
- 2012-2015 SMAN 2 KOTA GORONTALO

PENGALAMAN ORGANISASI

- Dari 2016 Kelompok Pecinta Alam Bongomeme (KPA OBATA)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Hormat saya

Indriyani A.Adam