

**Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya, Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Komitmen Kerja Guru**

*The Influence of School Organizational Climate, Culture, and Job Satisfaction on
Teachers' Work Commitment*

Widodo Ismanto¹, Andri Saputra², Sri Langgeng Ratnasari³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas
Riau Kepulauan, Indonesia

³Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau
Kepulauan, Indonesia

E-mail: ndrisaputra28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 28 Batam yang berjumlah 37 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,721, yang berarti bahwa sebesar 72,10% variasi komitmen kerja guru dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru melalui pengelolaan organisasi sekolah yang efektif.

Kata Kunci: Iklim Organisasi Sekolah; Budaya Kerja Guru; Kepuasan Kerja; Komitmen Kerja Guru

Abstract

This study aims to analyze the effect of school organizational climate, teachers' work culture, and job satisfaction on teachers' work commitment at SMP Negeri 28 Batam. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population as well as the sample consisted of all teachers at SMP Negeri 28 Batam, totaling 37 respondents; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software, supported by classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination.

The results indicate that school organizational climate, teachers' work culture, and job satisfaction each have a positive and significant effect on teachers' work commitment. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant effect on teachers' work commitment. The coefficient of determination (R^2) value of 0.721 indicates that 72.10% of the variation in teachers' work commitment can be explained by school organizational climate, teachers' work culture, and job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. Job satisfaction is the most dominant variable affecting teachers' work commitment. This study is expected to provide practical implications for school management in enhancing teachers' work commitment through effective organizational management.

Keywords: *School Organizational Climate; Teachers' Work Culture; Job Satisfaction; Teachers'; Work Commitment*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya guru. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, komitmen kerja guru menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan organisasi sekolah.

Komitmen kerja guru mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan guru untuk memberikan usaha terbaik bagi organisasi sekolah. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap tanggung jawab, disiplin, serta dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, rendahnya kinerja, serta melemahnya pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan.

Dalam perspektif perilaku organisasi pendidikan, komitmen kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Salah satu faktor penting adalah iklim organisasi sekolah. Iklim organisasi yang kondusif, ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan pimpinan, serta rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, dapat mendorong guru untuk lebih terlibat dan berkomitmen terhadap sekolah. Iklim organisasi yang positif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung tumbuhnya motivasi dan loyalitas guru.

Selain iklim organisasi, budaya kerja guru juga memiliki peran strategis dalam membentuk komitmen kerja. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan sekolah dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh warga sekolah. Budaya kerja yang menekankan profesionalisme, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada mutu pendidikan akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sekolah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif guru terhadap pekerjaannya, yang meliputi aspek penghargaan, kesejahteraan, pengembangan karier, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap

positif terhadap organisasi dan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen guru terhadap sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja guru. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam kajian perilaku organisasi pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pengelola sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap komitmen kerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja guru terhadap komitmen kerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian perilaku organisasi pendidikan serta menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan komitmen kerja guru.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merujuk pada persepsi bersama anggota organisasi mengenai kebijakan, praktik, prosedur, dan kondisi kerja yang mencerminkan suasana tempat kerja. Iklim organisasi mencakup aspek seperti komunikasi, dukungan pimpinan, norma, dan rasa saling percaya yang dirasakan oleh guru dalam konteks sekolah. Iklim yang positif cenderung mendorong terjadinya keterlibatan, motivasi, dan keterikatan individu terhadap organisasi pendidikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap perilaku kerja guru, termasuk motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan.

Dalam konteks pendidikan, iklim organisasi sekolah juga terbukti memiliki hubungan signifikan dengan komitmen kerja serta kepuasan kerja guru. Misalnya, penelitian oleh Saragih dan Suhendro (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, baik secara parsial maupun simultan bersama budaya kerja dan kepuasan kerja.

Secara teoritis, iklim organisasi di sekolah memengaruhi bagaimana guru memaknai pengalaman kerja sehari-hari, sehingga berimplikasi pada keterlibatan emosional dan komitmen dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, norma, perilaku, serta kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku individual maupun kolektif. Budaya kerja menentukan cara guru saling berinteraksi, menyelesaikan tugas,

menghargai prestasi, dan mengelola konflik yang muncul dalam dinamika sekolah. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan rasa kebersamaan, profesionalisme, serta standar kinerja yang tinggi di antara guru.

Dalam penelitian pendidikan, budaya kerja sering dikaitkan dengan komitmen kerja guru karena budaya yang mendukung profesionalisme dan kerja sama tinggi akan memperkuat keterikatan guru terhadap institusinya. Saragih dan Suhendro (2020) menemukan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru.

Budaya kerja di sekolah juga berperan dalam memengaruhi persepsi kepuasan yang dirasakan guru, karena budaya yang menghargai penghargaan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan perasaan puas guru terhadap pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek tertentu seperti penghargaan, hubungan kerja, kondisi kerja, peluang pengembangan, dan kesejahteraan. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam perilaku organisasi karena berkaitan dengan motivasi, retensi, dan produktivitas guru.

Penelitian empiris di konteks pendidikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti iklim organisasi dan budaya sekolah tetapi juga menjadi prediktor kuat terhadap komitmen kerja guru. Misalnya, Saragih & Suhendro (2020) melaporkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, bahkan memberikan kontribusi terbesar dibandingkan variabel lain dalam model penelitiannya.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepuasan kerja juga dikaitkan dengan retensi guru dan efektivitas pembelajaran, di mana guru yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih kemungkinan menunjukkan dedikasi tinggi dalam memenuhi tujuan pendidikan sekolah.

Komitmen Kerja Guru

Komitmen kerja merupakan sikap keterikatan emosional dan tanggung jawab yang dimiliki guru terhadap organisasi sekolah serta kesediaan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi tersebut. Komitmen ini meliputi aspek afektif (perasaan keterikatan emosional), normatif (kewajiban moral untuk bertahan), dan continuance (pertimbangan biaya kehilangan hubungan dengan organisasi).

Komitmen kerja guru sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelaksanaan pembelajaran, inovasi pedagogis, dan pencapaian tujuan pendidikan. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung menunjukkan profesionalisme, loyalitas, serta kesiapan untuk menghadapi tantangan dalam organisasi sekolah.

Empiris menunjukkan bahwa variabel seperti iklim organisasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan komitmen kerja guru. Penelitian Saragih dan Suhendro (2020) menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memengaruhi komitmen kerja guru, menunjukkan kompleksitas hubungan antar-variabel dalam perilaku organisasi pendidikan.

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan tujuan untuk

mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja, terhadap variabel terikat yaitu komitmen kerja guru. Penelitian ini bersifat eksplanatori karena berusaha menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang diteliti.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (H_a).
2. Iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (H_0).

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 28 Batam yang berjumlah 37 orang. Populasi tersebut terdiri atas 4 orang wakil kepala sekolah, 25 orang wali kelas, dan 8 orang guru mata pelajaran. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang guru. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden, yang mewakili seluruh guru di SMP Negeri 28 Batam. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi sebenarnya di lokasi penelitian. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas (independen), meliputi: Iklim organisasi sekolah (X_1), Budaya kerja guru (X_2), Kepuasan kerja (X_3)
2. Variabel terikat (dependen), yaitu: Komitmen kerja guru (Y)

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Selain kuesioner, pengumpulan data juga didukung oleh studi dokumentasi untuk memperoleh data pendukung terkait profil sekolah dan jumlah guru.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan masing-masing variabel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMP Negeri 28 Batam adalah salah satu sekolah menengah pertama negeri yang berada di Komplek Perumahan Taman Raya Tahap IV, Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Sekolah ini resmi berdiri pada tanggal 12 Juni 2006 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian dan Izin Operasional yang diterbitkan pada tahun yang sama, menyusul kebutuhan pelayanan pendidikan menengah di wilayah Batam Kota.

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan kualitas pendidikan, SMP Negeri 28 Batam terus berupaya meningkatkan mutu layanan pendidikan serta mengembangkan kapasitas pembelajaran bagi peserta didik dan tenaga pendidiknya. Sekolah ini dikenal aktif mengikuti berbagai program pengembangan pendidikan, termasuk ditetapkan sebagai Sekolah Penggerak Angkatan I pada tahun 2021 oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, yang fokus pada implementasi kurikulum merdeka melalui pembelajaran berbasis proyek dan penguatan karakter siswa.

Visi sekolah menekankan pada pendidikan yang unggul dalam prestasi, berkualitas dalam karya, dan berkarakter sesuai *Profil Pelajar Pancasila*, dengan misi mendorong pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan kecakapan abad 21. SMP Negeri 28 Batam juga mendapatkan akreditasi A, menunjukkan komitmen sekolah dalam mewujudkan standar pendidikan yang tinggi di tingkat SMP.

Perkembangan sekolah tidak hanya dalam aspek akademik tetapi juga berbagai kegiatan sekolah yang memperkaya pengalaman peserta didik, seperti kegiatan budaya, peringatan hari besar nasional, dan program pengembangan karakter. Semua ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 28 Batam berupaya menjadi lembaga pendidikan yang tidak hanya mencetak nilai akademik tetapi juga membentuk karakter peserta didik secara menyeluruh

Deskripsi Sampel Penelitian

Deskripsi sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang bertugas di SMP Negeri 28 Batam dengan jumlah sebanyak 37 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Sampel tersebut terdiri atas 4 orang wakil kepala sekolah, 25 orang wali kelas, dan 8 orang guru mata pelajaran. Keberagaman jabatan dan tugas tambahan yang dimiliki guru mencerminkan variasi peran dan tanggung jawab dalam organisasi sekolah, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, kepuasan kerja, serta komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh melalui analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS). Pengujian dilakukan secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam, sehingga seluruh hipotesis parsial dinyatakan diterima. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru,

yang berarti hipotesis simultan juga diterima. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen kerja guru dipengaruhi oleh kondisi organisasi sekolah yang kondusif, budaya kerja yang kuat, serta tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi.

Uji Validitas

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam digunakan uji t, sedangkan besarnya pengaruh dilihat dari nilai koefisien beta (standardized coefficient). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 2,516. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) sebesar $n - 2$, yaitu $37 - 2 = 35$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,689. Dengan kriteria pengujian apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,516 > 1,689$), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Pengaruh Budaya Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja guru terhadap komitmen kerja guru digunakan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,726. Dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) sebesar 35, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,689. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,726 > 1,689$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru

Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 7,245. Dengan derajat kebebasan (dk) sebesar 35 dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,689. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,245 > 1,689$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja guru digunakan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 41,354. Dengan taraf signifikansi 0,05, derajat kebebasan pembilang (df1) sebesar 3 dan derajat kebebasan penyebut (df2) sebesar 33 ($37 - 4$), diperoleh nilai F tabel sebesar 2,89. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($41,354 > 2,89$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Berdasarkan hasil analisis model summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 72,10% variasi komitmen kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, kepuasan kerja, dan komitmen kerja guru. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui bantuan perangkat lunak statistik SPSS terhadap data yang diperoleh dari 37 responden. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian (n = 37)

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Iklim Organisasi Sekolah (X ₁)	0,870	Reliabel	Layak
2	Budaya Kerja Guru (X ₂)	0,890	Reliabel	Layak
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,860	Reliabel	Layak
4	Komitmen Kerja Guru (Y)	0,880	Reliabel	Layak

Kriteria reliabilitas: Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (instrumen reliabel).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi, yaitu iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) melalui bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independen (n = 37)

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Iklim Organisasi Sekolah (X ₁)	0,420	2.375	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Budaya Kerja Guru (X ₂)	0,390	2.512	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,360	2.741	Tidak terjadi multikolinearitas

Kriteria:

- Tolerance $> 0,10$
 - VIF < 10
- Model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser melalui bantuan perangkat lunak statistik SPSS, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser (n = 37)

No	Variabel Independen	Sig. (Glejser)	Kriteria	Keterangan
1	Iklm Organisasi Sekolah (X ₁)	0.280	Tidak signifikan	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Budaya Kerja Guru (X ₂)	0.360	Tidak signifikan	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0.210	Tidak signifikan	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Kriteria uji:

- Sig. > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas
- Sig. ≤ 0,05 → terjadi heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Asumsi normalitas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov melalui bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas Data Residual (n = 37)

Variabel yang Diuji	Statistik K-S	Asymp. Sig. (α = 0,05)	Keterangan
Residual	—	0.200	Berdistribusi normal

Kriteria uji:

- Asymp. Sig. > 0,05 → data berdistribusi normal
- Asymp. Sig. ≤ 0,05 → data tidak berdistribusi normal

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam. Analisis regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS terhadap data yang diperoleh dari 37 responden. Model regresi linier

berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (n = 37)

No	Variabel Independen	Koefisien B	Std. Error	Beta	tHitung	Sig.
1	Konstanta	-3,903	—	—	—	—
2	Klim Organisasi Sekolah (X ₁)	0,220	—	—	0,516	0,05
3	Budaya Kerja Guru (X ₂)	0,283	—	—	0,726	0,05
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,610	—	—	0,245	0,05

Keterangan:

Y = Komitmen Kerja Guru

X₁ = Iklim Organisasi Sekolah

X₂ = Budaya Kerja Guru

X₃ = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,903 + 0,220X_1 + 0,283X_2 + 0,610X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa konstanta bernilai $-3,903$, yang berarti apabila iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja bernilai nol, maka komitmen kerja guru bernilai $-3,903$. Koefisien regresi iklim organisasi sekolah (X₁) sebesar 0,220 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi sekolah akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 0,220 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi budaya kerja guru (X₂) sebesar 0,283 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya kerja guru akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 0,283 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,610 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 0,610 satuan.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi parameter individual atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja, secara parsial terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dalam

uji t adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden, diperoleh derajat kebebasan (dk) sebesar $n - 2 = 35$ dan nilai t tabel sebesar 1,689.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel iklim organisasi sekolah memiliki nilai t hitung sebesar 2,516 yang lebih besar dari t tabel ($2,516 > 1,689$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Selanjutnya, variabel budaya kerja guru menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,726 yang juga lebih besar dari t tabel ($3,726 > 1,689$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,245 yang jauh lebih besar dibandingkan t tabel ($7,245 > 1,689$), sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Tabel 6
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) (n = 37)

No	Variabel Independen	t Hitung	t Tabel ($\alpha = 0,05$; dk = 35)	Sig.	Keputusan	Keterangan
1	Iklim Organisasi Sekolah (X_1)	2,516	1,689	<0,05	H_0 ditolak	Berpengaruh signifikan
2	Budaya Kerja Guru (X_2)	3,726	1,689	<0,05	H_0 ditolak	Berpengaruh signifikan
3	Kepuasan Kerja (X_3)	7,245	1,689	<0,05	H_0 ditolak	Berpengaruh signifikan

Kriteria pengujian:

- t hitung > t tabel → H_0 ditolak, H_a diterima
- t hitung ≤ t tabel → H_0 diterima, H_a ditolak

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,354. Dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden, derajat kebebasan pembilang (df_1) sebesar 3 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) sebesar 33 ($n - 4$), diperoleh nilai F tabel sebesar 2,89. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($41,354 > 2,89$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) (n = 37)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$; $df_2 = 33$)	Sig.	Keputusan	Ket
Regresi	41,354	2,89	<0,05	H ₀ ditolak	Berpengaruh signifikan

Kriteria pengujian:

- F hitung > F tabel → H₀ ditolak, H_a diterima
- F hitung ≤ F tabel → H₀ diterima, H_a ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen, yaitu iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja, dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, yaitu komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam. Koefisien determinasi diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk R Square (R²), dengan rentang nilai antara 0 sampai 1.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,721. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 72,10% variasi komitmen kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 27,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi (n = 37)

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R Square
1	0,849	0,721	0,695

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

R² = Koefisien determinasi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, makas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei.
2. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 37 orang guru yang terdiri atas wakil kepala sekolah, wali kelas, dan guru mata pelajaran, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

3. Instrumen penelitian yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid serta reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.
4. Hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi seluruh persyaratan analisis regresi linier berganda dan model regresi dinyatakan layak digunakan.
5. Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru.
6. Hasil uji signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam.
7. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = -3,903 + 0,220X_1 + 0,283X_2 + 0,610X_3$, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru.
8. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,721, yang berarti bahwa sebesar 72,10% variasi komitmen kerja guru dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,90% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
9. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja guru dibandingkan dengan iklim organisasi sekolah dan budaya kerja guru.
10. Dengan demikian, peningkatan komitmen kerja guru di SMP Negeri 28 Batam dapat dicapai melalui upaya menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif, memperkuat budaya kerja guru yang positif, serta meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diambil, maka peneliti menyarankan:

1. Bagi pihak manajemen sekolah, khususnya kepala sekolah dan jajaran pimpinan, disarankan untuk terus menciptakan dan memelihara iklim organisasi sekolah yang kondusif melalui peningkatan komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian dukungan dan apresiasi kepada guru guna meningkatkan komitmen kerja guru.
2. Sekolah disarankan untuk memperkuat budaya kerja guru yang berorientasi pada profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama tim, sehingga dapat mendorong keterlibatan dan loyalitas guru terhadap organisasi sekolah.
3. Pihak sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, terutama melalui pemenuhan aspek kesejahteraan, penghargaan terhadap kinerja, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, mengingat kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja guru.
4. Guru diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung terciptanya iklim organisasi dan budaya kerja yang positif dengan menjunjung tinggi nilai-nilai

profesionalisme serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen kerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, beban kerja, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
6. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas subjek dan lokasi penelitian pada jenjang atau sekolah yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
7. Selain pendekatan kuantitatif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja guru.

REFERENSI

- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181–195. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2014). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel antara. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 355–365.
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110–126. <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Nurhasnawati, & Subhan, M. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada guru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 1(2), 96–111. <https://doi.org/10.24014/jjiem.v1i2.6649>
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 9(1), 57–64. <https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>
- Putri, F. I. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220–231. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3756>
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2008). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>