



KOMITMEN ORGANISASIONAL: BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN SEKOLAH, DAN KEPUASAN KERJA

ORGANIZATIONAL COMMITMENTS: ORGANIZATIONAL CULTURE, SCHOOL HEAD LEADERSHIP, SCHOOL ENVIRONMENT, AND WORK SATISFACTION

Gun Gun Gumilar¹, Sri Langgeng Ratnasari², Zulkifli³

¹Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Sekolah menjadi berkualitas dan memiliki daya saing, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial dan simultan. Populasi berjumlah 44 guru, dengan sampel 44 sampel, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Katakunci: *Budaya organisasi, Kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan Sekolah, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional*

Abstract

Schools become quality and have competitiveness, if supported by quality human resources, therefore human resources must be considered. The purpose of this study was to analyze organizational culture, school principal leadership, school environment, and job satisfaction on organizational commitment partially and simultaneously. The population was 44 teachers, with a sample of 44 samples, using the saturated sampling method. Data analysis using Multiple Linear Regression. The results of the study are the principal's leadership, school environment, and job satisfaction partially have a significant effect, organizational culture has no significant effect on organizational commitment, while organizational culture, principal's leadership, school environment, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Organizational Culture, Principal Leadership, School Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu tempat pembelajaran siswa di bawah pengawasan guru, berdasarkan fungsinya maka sekolah diharapkan memiliki kualitas dan daya saing untuk menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang unggul. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan peran guru di beberapa hal dan komitmen organisasional, dimana ada beberapa factor yang mempengaruhinya, yakni budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja.

Menurut Ratnasari (2019) budaya organisasi mencerminkan nilai, kepercayaan, dan sikap pembelajaran dan kebersamaan anggota organisasi.

Kepala sekolah adalah pimpinan yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan (Hewawati, 2017).

Menurut Supardi (2016) lingkungan adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada didalam ruang yang kita tempati.

Ratnasari dan Hartati (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Berdasarkan hasil observasi pada Sekolah diperoleh beberapa informasi sebagai berikut: budaya organisasi sekolah masih lemah, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran guru yang belum optimal, kepala sekolah belum melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, lingkungan sekolah yang kurang kondusif, serta kepuasan kerja guru yang masih rendah yang terlihat dari banyaknya pergantian guru dikarenakan resign. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian ini.

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasional, Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, Untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, Untuk menganalisis pengaruh antara budaya

organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, kepuasan kerja, secara simultan terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi menurut Ilyas (2017) adalah satu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Perilaku kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang berupaya dengan cara-cara atau tindakan dalam hal mengomsumsikan, mengendalikan, mendelegasikan, melakukan pendekatan dan membangun sebuah tim yang solid.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Kepuasan kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Suyono, 2015).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (Ilyas 2017). Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan kuesioner yang menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati dengan kegiatan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji validitas untuk mengetahui apakah indikator-indikator sebagai penyusun itu dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini menggunakan *total item correlation* yang dapat dinilai dari *print out SPSS*, yakni, dengan menentukan apakah setiap item secara valid mengukur variabel yang diuji.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsisten alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode *alpha cronbach* yakni dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan tabel r.

Regresi Linear Berganda ntuk mengetahui gambaran yang keseluruhan tentan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi, maka dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu, variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah memenuhi asumsi normalitas. Adapun pengujian normalitas dilakukan melalui gambar histogram data. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram dan normal *P-P Plot of Reresion standardize Residual* (Priyatno, 2013) yang membandingkan distribusi komulatif dan data sesungguhnya dengan datdistribusi komulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan uji normal *Plot of Reresion standardize Residual*.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila signifikan kurang dari 0,05.

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Multikolinearitas terjadi apabila terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik (Ashari, 2015).

Menurut Ilyas (2018) uji heteroskedastisitas ini digunakan digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas atau jika terjadi homokedastisitas dimana residual memiliki varians yang sama.

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 20 dengan menu *analyze* dan *sub menu compare mean*.

Angka R diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (*adjusted R square*). Untuk meperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 20 dengan menu *analyze* dan sub menu *regression*. Koefisien berganda atau *R square* (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukan ke dalam model, Ghozali (2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r-hitung $>$ r-tabel 0.304 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpa* $>$ 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal dengan nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* lebih besar dari 0.05. menganalisa uji diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi $0.798 > 0.05$.

Nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel budaya organiasi sebesar sebesar 1.717, variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1.130, variabel lingkungan sekolah sebesar 1.934 dan variabel kepuasan kerja sebesar 2.095. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10 variabel budaya organisasi sebesar 0.583, variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.885, variabel lingkungan sekolah sebesar 0.517 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.477 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Nilai probabilitas atau taraf signifikansi variabel kepemimpinan bernilai $0.585 > 0.05$, variabel kepuasan kerja bernilai $0.409 > 0.05$, variabel motivasi bernilai $0.576 > 0.05$ dan variabel insentif bernilai $0.343 > 0.05$, sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari *alpha*.

Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13.811 + 0.260X_1 + 0.180X_2 + 0.296X_3 + 0.031X_4 + e$. Hal ini berarti konstanta memiliki nilai sebesar 13.811. Ini menunjukkan jika kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan insentif nilai adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 13.811. Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.260 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.260. Koefisien budaya organisasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, artinya semakin meningkat nilai budaya organisasi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.180 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.180. Koefisien kepemimpinan kepala sekolah bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi, artinya semakin meningkat nilai kepemimpinan kepala sekolah maka dapat meningkatkan komitmen organisasi. Lingkungan sekolah memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.294 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel lingkungan sekolah akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.294. Koefisien lingkungan sekolah bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan sekolah dengan kinerja komitmen organisasi, artinya semakin meningkat nilai lingkungan sekolah maka dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.031 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel insentif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.031. Koefisien kepuasan kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, artinya semakin meningkat nilai kepuasan kerja maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui bahwa Nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $1.822 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.04 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian

maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $1.686 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.01 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, dengan demikian maka secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan sekolah sebesar $1.862 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.02 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel lingkungan sekolah, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0.127 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.900 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 ditolak untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai f-hitung $1.886 > 2.61$ f-tabel dan nilai signifikansi $0.132 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel lingkungan sekolah dan variabel kepuasan kerja berpengaruh simultan tetapi tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa variabel variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel lingkungan sekolah dan kepuasan kerja mampu menjelaskan komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $0,162$ atau sama dengan $1,62\%$. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Komitmen organisasi sebesar $1,62\%$, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional

KESIMPULAN

Hasil uji statistik dan analisis merupakan dasar pengambilan kesimpulan, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut: Budaya berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, Lingkungan sekolah signifikan terhadap komitmen organisasional, Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, Budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional guru.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka disampaikan saran sebagai berikut: Variabel budaya organisasi memiliki nilai tertinggi dan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu sekolah harus menciptakan budaya organisasi yang baik dan menjadi budaya bagi guru di Sekolah sehingga guru dapat mencapai komitmen organisasional yang tinggi. Menciptakan kepemimpinan yang kondusif, membangun lingkungan sekolah yang sehat, serta memberikan kepuasan terhadap guru dalam berbagai aspek.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, R., T., Hulmansyah. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, Vol 1 No.1.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*. Vol. 5. No. 2
- Esra, dan Hamdan. (2015). "The Impact of Corporate Governance on Firm Performance: Evidence From Bahrain Bourse". *International Management Review*. Vol.11 No.2.
- Endang, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Ekawati, A (2014). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan kerja Karyawan: *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 4 No. 03.



- Djamhur, Hamid (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Bengkulu. *Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 3*
- Iqbal, Muhammad (2016). Pengaruh kepuasan kerjaLingkungan Kerja, dan fikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Rumah Sakit SMC Samarinda. Samarinda. *Jurnal Manajemen VoL. 2 No. 2*
- Jessicha, F. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi pada RSUD Bitung. *Jurnal EMBA Vol.6 No. 5*
- Menda, J. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA Vol.6 No.4.*
- Mt, C. M., Amri, & Majid, M. S. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 6. No. 3*
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Revisi. Jakarta: Zifatama Publishing..
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *Kepemimpinan*. Cetakan Kedua. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). *Human Capital MSDM*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rizqi, Dzikirlah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan .Malang. *Jurnal Manajemen. Vol. 7 No. 1*
- Said, K., Lubis, R., & Putra, T. R. I. (2015). Pengaruh Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai serta Implikasinya terhadap Kinerja Rumah Tahanan Negara Kelas IIB di Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala, Vol.17 No. 4.*
- Setiawan, Rudi (2016). Penggaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan kerja , dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal MSDM . Vol. 3 No. 2*