

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Kurnia Sari Utami*, Ngasbun Egar, Yovitha Juliejantiningsih

Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No. 24- Dr. Cipto, Semarang

*Email: tami.spensana@gmail.com

Abstrak

Komitmen kerja merupakan kesediaan pegawai untuk terus bertahan menjadi bagian dalam organisasi, juga berkontribusi dalam melaksanakan visi misi organisasi dengan penuh suka rela dan bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk: mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini 138 guru dan sampel penelitian 103 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja sebesar 68,9 %, 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 71,5 %, 3) Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 75,9 %. Simpulan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 0,759 atau 75,9%. Penulis menyarankan agar guru melakukan evaluasi dan mengembangkan pembelajaran, kemudian guru juga dapat mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan kompetensi yang nantinya komitmen kerja.

Kata Kunci: *Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi*

Abstract

Work commitment is an employee's willingness to continue to be part of the organization, as well as contribute to implementing the organization's vision and mission voluntarily and responsibly in completing the work that is the organization's goals. The aim of this research is to: determine the magnitude of the influence of job satisfaction and organizational culture together on work commitment. The research approach used is quantitative. This type of research uses associative research. The population of this study was 138 teachers and the research sample was 103 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire. The research results show that: 1) The influence of job satisfaction on work commitment is 68.9%, 2) The influence of organizational culture on work commitment is 71.5%, 3) The influence of job satisfaction and organizational culture on work commitment is 75.9%. The conclusion of this research is that job satisfaction and organizational culture on work commitment are 0.759 or 75.9%. The author suggests that teachers carry out evaluations and develop learning, then teachers can also take part in training and seminars in order to increase competence which will lead to work commitment.

Keywords: *Work Commitment, Job Satisfaction, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran strategis dalam proses pembelajaran yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Tugas guru adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh peserta didik. Kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan berupa ilmu pengetahuan. Guru hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mengajar. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya dalam pasal 35 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru memang bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, namun guru merupakan titik sentral proses pendidikan. Tanpa guru, proses pendidikan akan timpang. Sejalan dengan semangat untuk memajukan dunia pendidikan nasional, sudah saatnya jika solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru mendapatkan prioritas, sehingga harkat dan martabat guru semakin dihargai dan layak. Dengan demikian, profesi guru dapat berkembang sejajar dengan profesi-profesi lain, sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja guru dan akhirnya bermuara pada peningkatan tujuan organisasi (sekolah). komitmen kerja guru merupakan kondisi dimana guru merasa nyaman, dihargai, dan percaya diri sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik. Ketika komitmen kerja guru tinggi maka guru akan merasa nyaman akan dirinya sendiri, dan dengan personil sekolah yang lain sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkah laku dan prestasi belajar siswa. Sebaliknya, jika komitmen kerja guru rendah maka dapat menurunkan produktifitas sekolah, peranan guru itu sendiri dan dapat menjauhkan kedekatan guru dengan siswanya (Sianipar, 2014: 98).

Komitmen kerja merupakan gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Guru yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, serta lebih berkonsentrasi untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan komitmen kerja yang tinggi akan dapat mengurangi angka absensi

atau bekerja karena malas sehingga pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepada guru akan dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan demikian komitmen kerja seorang guru akan mampu memberikan pengaruh yang positif kepada lingkungannya. Melalui komitmen kerja guru yang tinggi, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tentu akan lebih baik.

SMP Negeri di lingkungan Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo sudah memiliki aturan yang tegas terhadap komitmen kerja dan tanggung jawab kerja sebagai guru, namun masih ditemukan guru yang tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Hal tersebut dapat diketahui masih terdapat guru yang terlambat dalam mengumpulkan kisi-kisi dan soal penilaian akhir semester, kemudian terlambat dalam mengumpulkan nilai. Hal tersebut dikarenakan rendahnya komitmen kerja guru untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Komitmen kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan budaya organisasi (Willis & Varner, 2010: 53). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang atas pekerjaannya yang bisa dipengaruhi oleh supervisi, kondisi kerja dan lingkungan kerja. Suparyadi (2015: 437) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo secara umum sudah baik. Dari 138 guru terdapat 93 guru yang sudah menjadi PNS dan 45 guru yang masih berstatus Guru Tidak Tetap (GTT)/PPPK, dan 76 guru sudah tersertifikasi. Guru juga diberi kesempatan untuk mengembangkan profesi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar. Rekan kerja antar guru juga saling mendukung baik dalam hal yang bersifat pekerjaan ataupun pribadi, seperti mengunjungi yang sakit dan yang mempunyai hajat keluarga. Namun dalam hal pengawasan, beberapa guru masih merasa bahwa kepala sekolah kurang komunikatif dan kurang terbuka dengan guru, sehingga guru merasa kurang diperhatikan oleh kepala sekolah, padahal kepala sekolah yang berperan sebagai pimpinan harus memperhatikan bawahannya (Sumber: Wawancara Guru SMP N Kecamatan Wonosobo Tahun 2023).

Selain dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, komitmen kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi (Ilham, 2020: 44-52). Budaya organisasi merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dan terciptanya budaya organisasi melibatkan semua sumber daya yang terdapat didalam organisasi atau lembaga (Ndraha, 2012: 208)

Budaya organisasi mengandung pengertian tata kehidupan sekolah serta norma-norma yang berlaku di lingkungan sekolah. Dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi,

pikiran, ide, perilaku dan norma-norma yang diyakini warga sekolah dan berfungsi sebagai suatu pedoman serta memberi arah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Budaya organisasi yang dikembangkan dengan adanya interaksi antar personil sekolah dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku oleh para personil sekolah. Budaya organisasi akan mempengaruhi segala aspek di sekolah, diantaranya bagaimana personil bertingkah laku, bagaimana guru melakukan proses pembelajaran di kelas, dan bagaimana guru meningkatkan kompetensinya Sudarmanto (2014: 78).

SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo semuanya mempunyai budaya organisasi dan semua sekolah menerapkan peraturan dan kedisiplinan yang sama sesuai dengan aturan dinas pendidikan, salah satunya guru dituntut untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan dinas pendidikan. Namun masih ditemukan guru yang datang terlambat ke sekolah dan masuk dalam kelas untuk kegiatan pembelajaran.

Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi. Artinya, komitmen kerja dan pencapaian tujuan digambarkan dari ukuran sikap dan respon terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama untuk menjadi suatu ciri budaya di antara sesama guru dan staf di sekolah tersebut.

Pimpinan seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Komitmen kerja guru adalah keputusan pegawai untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (Sianipar, 2014: 15). Menurut Kusumaputri (2015: 35) menjelaskan bahwa komitmen kerja guru merupakan sebuah kekuatan yang membuat seseorang terikat untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tujuan organisasi. Kemudian menurut Alwi (2011: 56) mendefinisikan bahwa komitmen kerja guru merupakan suatu model loyalitas yang lebih komplis yang bisa ditinjau dari seberapa lama pegawai menunjukkan perhatian pada organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen kerja dapat di ukur melalui dimensi 1) komitmen Afektif dengan indikator sebagai berikut: a) keinginan berkarir di organisasi. b) rasa percaya terhadap organisasi. 2) komitmen berkelanjutan dengan indikator sebagai berikut: a) kehilangan pendapatan jika meninggalkan organisasi. b) pilihan alternative organisasi lain. 3) komitmen normative dengan indikator sebagai berikut: a) merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik. b)

keinginan membalas jasa ke organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wirawan (2013: 698) kepuasan kerja merupakan fenomena yang banyak dibahas oleh pakar psikologi, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dan dihubungkan dengan kepemimpinan dan variabel lainnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2014: 74).

Kepuasan kerja dapat diukur melalui dimensi 1) Dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*) indikator dari dimensi ini, yaitu: a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan. c. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif. 2) Dimensi gaji/upah Indikator dari dimensi ini, yaitu: a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan. b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan. c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji. d. Kepuasan atas pemberian insentif. 3) Dimensi Promosi (*promotion*) Indikator dari dimensi ini, yaitu: a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan pegawai. b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima. 4) Dimensi supervisi indikator dari dimensi ini, yaitu: a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan. b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan. c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan. 5) Dimensi rekan kerja indikator dari dimensi ini, yaitu: a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim. b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan. c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif. 6) Dimensi kedisiplinan dengan indikator Ketaatan pada peraturan dan structural pekerjaan. 7) Dimensi prestasi kerja dengan indikator berdedikasi kepada organisasi.

Budaya organisasi menurut Mangkunegara (2012: 53) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Supriyadi (2011: 34) budaya organisasi merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kinerja adalah 1) Inovasi dan mengambil resiko, dengan indikator a) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, b) penghargaan terhadap aspirasi, c) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, d) Tanggung jawab pegawai. 2) Perhatian pada rincian, dengan indikator a) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, b) Evaluasi hasil kerja. 3) Orientasi hasil, dengan indikator a) pencapaian target, b) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja. 4) Orientasi manusia, dengan indikator a) perhatian terhadap kenyamanan kerja, b) Perhatian terhadap rekreasi, c) Perhatian terhadap keperluan pribadi. 5) Orientasi tim, dengan indikator a) kerja sama yang terjadi antara pegawai, b) Toleransi antar pegawai. 6) Agresifitas, dengan indikator a) Kebebasan untuk memberikan kritik, b) Iklim bersaing dalam lembaga, c) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. 7) Stabilitas dengan indikator kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini 138 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 103 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linieritas. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 103 responden yang memberikan jawaban pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata 79,98 dengan standar deviasi 8,943, jumlah skor maksimum 105 dan jumlah skor minimumnya adalah 59.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,830. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungannya searah antara X_1 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 29,954 + 1,262 X_1$.
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,967 > 1,660081$) maka variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 476,706 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($224,013 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
- f. Besar pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_1) terhadap Komitmen Kerja (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 68,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,1% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya organisasi terhadap komitmen kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 103 responden yang memberikan jawaban pada variabel budaya organisasi diperoleh skor rata-rata 130,88 dengan

standar deviasi 13,594, jumlah skor maksimum 160 dan jumlah skor minimumnya adalah 90

- b. Hasil analisis korelasi antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,845. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara X_2 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan budaya organisasi terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 34,326 + 0,765 X_2$.
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,909 > 1,660081$) maka variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 253,082 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($253,082 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
- f. Besar pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen kerja (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 71,5 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,5% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 24,532 + 0,610 X_1 + 0,456 X_2$. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 0,610, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja (X_1) sebesar 1, maka komitmen kerja akan meningkat 0,610 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,456, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi (X_2) sebesar 1, maka komitmen kerja akan meningkat 0,456 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya.
- b. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap komitmen kerja (Y). Nilai signifikansi variabel X_2 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap komitmen kerja (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai t_{hitung} X_1 terhadap Y sebesar 4,300 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,660081. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,300 > 1,660081$) maka variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Nilai t_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 5,393 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,660081. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,393 > 1,660081$) maka variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

- c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 157,693 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) dan $df_1 = 2$; $df_2 = 101$ diperoleh 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($157,693 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Besar pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 75,9 %, sisanya 24,1 % dipengaruhi oleh faktor lain

PENUTUP

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo ditunjukkan dengan hasil hitung persamaan regresi $\hat{Y} = 29,954 + 1,262 X_1$. Kemudian nilai r_{hitung} sebesar 0,830 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,967 > 1,660081$). Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 68,9%. Hal ini berarti semakin guru memiliki kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen kerja guru dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo ditunjukkan dengan hasil hitung persamaan regresi $\hat{Y} = 34,326 + 0,765 X_2$ dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,845 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,909 > 1,660081$). Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar 71,5%. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen kerja guru dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Sekecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo ditunjukkan dengan hasil hitung persamaan regresi $\hat{Y} = 24,532 + 0,610 X_1 + 0,456 X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,871. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 75,9%. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen kerja guru dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syarifuddin, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Erika Setyani Kusumaputri. 2015. *Komitmen pada perubahan organisasi, Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi*. Yogyakarta: Deepublish
- Ilham Syahputra Saragih, Dedi Suhendro. 2020. Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 8, No. 1, April 2020 (44-52).
- Kusumaputri, E.S. 2015. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish,
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Supriyadi, 2011, *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada