

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH
DI KABUPATEN PURWOREJO**

Oleh:

Setiyowati

Ridwan Baraba

iwanba2003@yahoo.com

Esti Margiyanti Utami

em.utami@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo sejumlah 155 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 112 orang (berdasarkan rumus Slovin) dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling*. Data berkaitan dengan variabel penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden dan diisi sendiri oleh responden berdasarkan persepsi responden. Berdasarkan uji instrumen yang dilakukan terbukti bahwa ada beberapa butir pernyataan dalam kuesioner terbukti tidak valid, setelah dilakukan pengolahan data kembali dengan menghilangkan item pernyataan dalam kuesioner yang semula tidak valid maka diperoleh hasil seluruh item dalam pertanyaan dinyatakan valid.

Teknik analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo.

Atas dasar hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat disarankan adalah peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai dengan senantiasa memberikan dorongan terhadap guru untuk mengimplementasikan budaya organisasi. Guru diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasinya serta menjadi pendorong bagi guru lain yang memiliki komitmen organisasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran dan fungsi yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate resource*) yang harus dikelola dan didayagunakan secara efektif dan efisien oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat untuk menunjang aktivitas dan rutinitas dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000). Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaan dan dirinya mendukung, dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka karyawan akan merasa tidak puas. Wallace (1983), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dan hasil kerja tergantung kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi. Menurut Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu konsep yang dapat menjadi sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Adanya kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dipegang oleh individu dan perusahaan akan memberikan hasil yang menguntungkan seperti tingginya kepuasan kerja, rendahnya keinginan meninggalkan perusahaan, dan rendahnya tingkat turnover. Menurut Steer (1983) komitmen organisasi merupakan suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar, karena karyawan tersebut akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya membawa keuntungan bagi karyawan.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti tertarik meneliti dunia pendidikan yang berbasis islam yang mencoba mengungkap pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hal-hal diatas, peneliti tertarik untuk menguji dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel penelitian

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2), sedangkan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y).

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki secara umum oleh setiap orang atau individu dalam pekerjaannya (Robbin, 2001 dalam Karsono, 2008). Adapun indikator-indikator variabel ini disusun menggunakan instrumen dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, et.al (1967) dalam As'ad (2000) yang terdiri dari 20 item, berbentuk skala Likert.

2. Budaya Organisasi

Cushway (1995), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Menurut Robbins (1996), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (1998) sebanyak 8 item pertanyaan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Pernyataan yang digunakan dalam kuesioner diambil dari OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Porter, et.al (1974) yang terdiri dari 9 item pertanyaan.

Subjek Penelitian

Proses pengambilan data dilaksanakan pada bulan juli 2013. Dari 155 responden yang diberi kuesioner, hanya 112 yang dapat dianalisis. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* dengan kriteria guru dengan masa kerja minimal 1 tahun. Dengan asumsi bahwa subjek sudah mulai memahami kondisi-kondisi yang terdapat dalam organisasinya.

Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpul Data

Pengujian validitas untuk skala kepuasan kerja, skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi dilakukan dengan validitas konstruk (*construct validity*). Sedangkan pengujian reliabilitas alat ukur diuji kembali dengan menggunakan analisis varian *alpha cronbach*. Analisis data untuk mengetahui koefisien validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS ver 19.00 for Windows*.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda (*multiple regression*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Hasil uji validitas dalam hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa item pertanyaan yang dihilangkan karena pada item pertanyaan tersebut nilai korelasinya $< 0,3$, maka setelah dilakukan pengolahan data kembali dengan item pertanyaan tersebut dihilangkan terlebih dahulu sehingga diperoleh hasil seluruh item dalam pertanyaan adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan teknik untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja guru) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika. Langkah dalam analisa regresi berganda adalah dengan menentukan persamaan garis regresi. Untuk melakukan analisis regresi linier berganda digunakan bantuan komputer program SPSS for Windows, dengan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	.314		2.059	.042
	X ₁	.364	.097	.351	3.756	.000
	X ₂	.423	.095	.417	4.462	.000

Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,351 X_1 + 0,417 X_2 + e$$

Maka dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai koefisien regresi sebesar 0,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo.

Uji Hipotesis

- a. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,351 dengan nilai P_{value} sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka hipotesis terbukti yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo.

- b. Uji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,417 dengan nilai P_{value} sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka hipotesis terbukti yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Implikasi

Implikasi hasil penelitian adalah:

1. Budaya organisasi menunjukkan adanya kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dipegang oleh individu terhadap organisasi. Semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasannya. Diharapkan dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau tinggi guru dapat terus menginternalisasi nilai – nilai organisasi yang ada, terinspirasi dengan visi dan misi organisasi dalam bekerja, bekerja dengan optimal dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan organisasi.
2. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keinginan, keterlibatan dan keanggotaan seseorang dalam suatu

organisasi. Timbulnya komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Dengan timbulnya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa merasa terpaksa sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. Guru diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasinya serta menjadi pendorong bagi guru lain yang memiliki komitmen organisasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 2000. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Cushway, Barry dan Derek Lodge. 1995. *Organizational Behaviour And Design*. Crest Pub House
- Davis, Keith, dan Newstrom. W. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Edisi ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edgar H, Schein, 1992, "*Organisational Culture and Leadership*". Jossey Bass: San Fransisco.
- Fauzan Baihaqi, Muhammad, 2010, "*pengaruh gaya kepemimpinan terhadapkepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*" (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Cabang Yogyakarta), Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allinand Bacon. A Division of Schuster. Massachussets.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BpFe
- Husein Umar. *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Kirk L. Rongga, 2001, "*Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction*", *Academy of Management Review*, July, 619-644.
- Klara Innata Arishanti. 2009. *Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja*. *Jurnal Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, dan Sipil* Vol. 3 Oktober

2009.

Masrukhin dan Waridin, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7/2, p. 197-209.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Salemba Empat: Jakarta.

Mulyanto, dan Eny Dwi Suryani. 2009. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Guru SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar)*". STIE AUB, Surakarta.

Porter, L.W., Steers R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V., 1974, "*Organisational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*", Journal of Applied Psychology, 59, 5, pp.603-609

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, 86(5): 825-836.

Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall

Robbins, S.P. . 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.

Schein, E.H, 1991, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey Bass Publisher.

Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56

Soehardi Sigit, 1999, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*, FE Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, Yogyakarta.

Trisnaningsih, Sri. 2001. "*Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur*".

Wallach, E. (1983), "*Individuals and Organizations: The Cultural Match*", Training and Development Journal, pp. 29-36.