

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA
SMAN 5 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**MAYA OCTAVANI
NIM : 15612068**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA
SMAN 5 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

MAYA OCTAVANI

NIM : 15612068

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA
SMAN 5 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : Maya Octavani
NIM : 15612068

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua



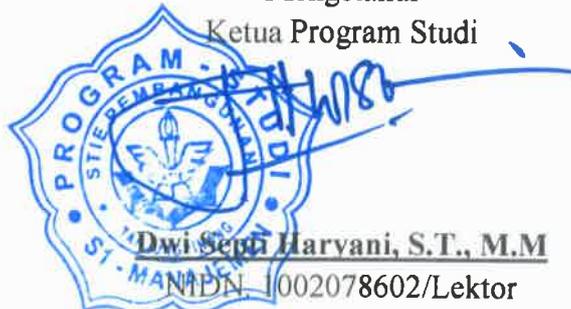
Octojaya Abriyoso., S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903/Lektor



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA
SMAN 5 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Maya Octavani

NIM : 15612068

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Puluh Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Octojaya Abriyoso., S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903/Lektor

Sekretaris,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/Lektor

Anggota,

Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN.1025118803/ Lektor

Tanjungpinang, 30 Agustus 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Octavani

Nim : 15612068

Tahun Angkatan : 2015

IPK : 3.03

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen
Organisasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa ataupun karya oranglain.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 27 Agustus 2022



Maya Octavani

NIM : 15612068

PERSEMBAHAN

Seiring jalannya waktu yang telah aku lewati dalam hidupku ini, dengan banyak hal yang terjadi dari hal yang baik hingga buruk dapat kulalui hingga titik ini InsyaAllah akan menjadi jembatan menuju kebahagiaan hidup dimasa depan. Tidak menyangka aku bisa lewati semuanya walaupun terkadang sempat berfikir tidak sanggup sampai meneteskan air mata, tetapi dengan izin Allah dan doa dari kedua orangtuaku akhirnya aku bisa sampai dititik akhir ini.

Alhamdulillah, kini satu impian telah aku raih, secerah terang yang selama ini aku dambakan telah aku temukan melalui perjuangan dan pahitnya hidup.

Cahaya yang kelak akan membimbing duniaku, menunjukkan kebenaran diakhiratku, cahaya yang kuharapkan dapat melindungiku dari panah-panah keangkuhan.

Alhamdulillah Ya Allah, sembah sujudku hanya kepada-Mu, puji dan syukur kehadiran-Mu, engkau telah meraih kebahagiaan ini yang sangat berarti untuk kehidupakanku dan kebahagiaan Ayah dan Ibuku.

Demikian skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku sebagai tanda terimakasih atas segala jerih payah yang kedua orangtuaku lakukan semua untukku.

MOTTO

Genggamlah dunia sebelum dunia menggenggammu

Hidup adalah pelajaran tentang kerendahaan hati

Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berpikir

Jika orang lain bisa, maka aku juga termasuk bisa

Belajar dari kegagalan adalah hal yang bijak

Kesuksesan tidak akan bertahan jika dicapai dengan jalan pintas

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Srata (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan proposal ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan proposal ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu dmulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlindaa, S.E., M.AK., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah bersedia

meluangkan waktu dan tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.

6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberi semangat, memberi arahan, saran dan meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
7. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
8. Kedua orangtua saya yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk saya bisa menyelesaikan skripsi ini
9. Semua pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat dituliskan satu-persatu terimakasih atas semuanya

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan manfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 27 Agustus 2022

Penulis,

Maya Octavani
NIM : 15612068

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL..... xiv

DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

ABSTRAK xvii

ABSTRACT xviii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Batasan Masalah..... 9

1.4 Tujuan Penelitian..... 10

1.5 Kegunaan Penelitian..... 10

1.5.1 Kegunaan Ilmiah 10

1.5.2 Kegunaan Praktis 10

1.6 Sistematika Penulisan..... 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 12

2.1 Tinjauan Teori 12

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia..... 13

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.2 Budaya Organisasi..... 15

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi 15

2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	16
2.2.3	Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.3	Komitmen Organisasi.....	18
2.3.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
2.3.2	Indikator-Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	22
2.5	Kerangka Pemikiran	23
2.6	Hipotesis	23
2.7	Penelitian Terdahulu.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Jenis Data.....	29
3.2.1	Data primer.....	29
3.2.2	Data Sekunder	30
3.3	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1	Kuesioner (Angket).....	30
3.3.2	Studi Kepustakaan.....	30
3.4	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Sampel.....	31
3.5	Definisi Operasional Variabel	32
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	33
3.7	Teknik Analisis Data	34
3.8	Uji Kualitas Data	34
3.8.1	Uji Validitas	35
3.8.2	Uji Reliabilitas	35
9.1	Uji Asumsi Klasik	35
3.9.1	Uji Normalitas.....	35
3.9.2	Uji Heterokedastisitas	36
3.10	Analisis Regresi Sederhana	36
3.11	Uji Hipotesis.....	37

3.11.1	Uji t.....	37
3.12	Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.13	Jadwal Penelitian.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.1.1	Sejarah SMA Negeri 5 Tanjungpinang	40
4.1.2	Struktur Organisasi SMA Negeri 5 Tanjungpinang.....	40
4.1.3	VISI dan MISI SMA Negeri 5 Tanjungpinang.....	41
4.1.3.1	Visi	41
4.1.3.2	Misi	41
4.2	Karakteristik Responden	42
4.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.3	Deskriptif Variabel	48
4.3.1	Variabel Budaya Organisasi (X)	48
4.3.2	Variabel Komitmen Organisasi (Y)	57
4.4	Hasil Penguji Data.....	61
4.4.1	Hasil Uji validitas.....	61
	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi	62
4.4.2	Hasil Uji Realibilitas	62
4.5	Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	64
4.5.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
4.6	Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	66
4.7	Uji Hipotesis.....	68
4.7.1	Uji T (<i>t-test</i>).....	68
4.7.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.8	Pembahasan	69

4.8.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang	69
BAB V	PENUTUP	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 3.1	Jumlah Responden.....	23
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.3	<i>Scoring</i> Dalam <i>Skala Likert</i>	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	48
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4.7	Hasil Uji validitas.....	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas.....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	66
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	67
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi SMAN 5.....	40
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	64
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	64
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Kuesioner
2.	Tabulasi Data
3.	Hasil Pengolahan SPSS
4.	Surat Keterangan Dari tempat penelitian
5.	Persentase plagiat

ABSTRAK
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 5 TANJUNGPINANG

Maya Octavani. 15612068. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Email : Mayoctavani07@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan diambil 40 orang guru SMAN 5 Tanjungpinang. Metode analisis yang digunakan yaitu terdiri dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t), uji regresi sederhana dan SPSS 22.

Hasil penelitian ini dapat diperoleh dari regresi linier sederhana $Y = 1,095 + 0,668X + e$ dan $R Square$ 0,925 atau 92,5% hasil uji t variabel budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ 21,597 > 2,026 dan mempunyai signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan kontribusi $R Square$ sebesar 92,5% komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi seangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Dosen pembimbing I : Octojaya Abriyoso., S.Ikom., M.M

Dosen pembimbing II : Dwi Septi Haryani., S.T., M.M

ABSTRACT
INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
COMMITMENT ORGANIZATION IN HIGH SCHOOL
STATE 5 TANJUNGPINANG

Maya Octavani. 15612068. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Email : Mayoctavani07@gmail.com

This study aims to analyze the influence of organizational culture on teacher organizational commitment at SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

This research uses quantitative research. The population used was 40 teachers of SMAN 5 Tanjungpinang. The analytical method used consists of data quality test (validity and reliability), classical assumption test (normality, heteroscedasticity), hypothesis testing (t test), simple regression test and SPSS 22.

The results of this study can be obtained from simple linear regression $Y = 1.095 + 0.668X + e$ and R Square 0.925 or 92.5% t test results of organizational culture variable (X) on organizational commitment (Y) obtained $t_{count} > t_{table}$ $21,597 > 2,026$ and has a significant $0.000 < 0.05$.

Based on the results obtained, it can be concluded that the organizational culture variable (X) partially has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) with an R Square contribution of 92.5% organizational commitment is influenced by organizational culture while the remaining 7.7% is influenced by other variables. which were not investigated in this study.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture

Adviser Lectures I : Octojaya Abriyoso., S.Ikom., M.M

Adviser Lectures II : Dwi Septi Haryani., S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan hal yang paling penting bagi kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. pendidikan secara umum mempunyai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seseorang yang terdidik itu sangat penting. Terutama oada pendidikan formal yang dilakukan disekolah-sekolah pada umumnya yang mempunyai jenjang pendidikan yang luas. Guru yang mengajar pada institusi pendidikan formal selalu berinteraksi dengan keadaan tugas kerjanya, baik dalam tugas internal maupun eksternal seperti masyarakat luas, pemerintahan kegiatan tugas lainnya. Bagian yang memiliki peran untuk memfasilitasi perkembangan adalah perkembangan sumber daya manusia. mampu berkomunikasi dengan baik yaitu merupakan salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia dalam penerapan budaya organisasi, komitmen organisasi dan para pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi akan mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu intansi organisasi, karena sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam menentukan nasib masa depan (Sinta, 2021). Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen para pegawai, menuntut organisasi memberikan

dukungan kepada pegawai. (Murty&Gusti, 2012) pegawai yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang mampu menentukan keikutsertaanya dalam organisasi. Upaya organisasi yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasi-organisasi kepada karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang dianut, dalam budaya organisasi merupakan norma atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam perilaku organisasi.

Menurut (Ramezan, 2016) budaya organisasi merupakan keyakinan dan prinsip etika bagi pegawai organisasi untuk berperan penting dalam sistem manajemen organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap suatu instansi atau sekolah yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi membawa dampak pada pegawai yang terlibat dalam organisasi. Akibatnya, pegawai memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk meningkatkan komitmennya. Pimpinan dalam suatu organisasi sangat perlu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, baik yang formal maupun non formal agar individu-individu dalam organisasi mau memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem budaya organisasi. Pimpinan atau kepala sekolah mengharuskan setiap pegawai atau guru berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap guru wajib mematuhi dan menghormati atasannya, berdisiplin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kode etik organisasi. Namun demikian hal tersebut tidak direspon dengan positif oleh sebagian pegawai atau guru yang mengajar di SMA Negeri 5

Tanjungpinang tersebut karena masih ada pegawai yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerja, tidak disiplin dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor dan kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja. Permasalahan pegawai yang sangat mendasar dalam bekerja disuatu organisasi adalah bahwa satu pegawai atau guru memiliki tingkat komitmen yang berbeda dari guru lainnya. Komitmen organisasi sangat penting untuk pemahaman dan kreasi. Disemua tingkatan dan tingkat organisasi, terjadinya komitmen organisasi serta persatuan dan kerja sama antar individu terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki komitmen organisasinya. Menurut Sutrisno dalam (Anas, 2020) mendefinisikan budaya organisasi ialah merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para pegawai. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoana dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai suatu tujuan organisasi (Anas, 2020).

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau sekolah untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat tersebut. Organisasi di abad-21 seperti saat ini, dituntut untuk mempunyai keunggulan inovasi yang mampu bersaing baik dalam hal kualitas seperti sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan maupun langkah-langkah yang siap dilaksanakan (Nurhayati, 2018).

Untuk mempertahankan sumber daya manusia disuatu organisasi atau sekolah bukanlah suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak suatu organisasi atau sekolah yang memberikan penawaran lebih baik lagi untuk para guru. Guru akan lebih tertarik mengajar ditempat apabila ditempat kerjanya yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penti bagi suatu organisasi atau sekolah untuk menumbuhkan komitmen organisasi. Komitmen para guru dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Vannecia, 2013).

Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan organisasi (Vannecia, 2013). Selain itu, rendahnya komitmen guru akan mengakibatkan pda rendahnya tingkat kohesivitas dalam kelompok, Budiharto dalam (Nurhayati, 2018). Sebaiknya jika suatu organisasi memiliki komitmen karyawan yang tinggi maka

akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat bertahan serta dapat terus meningkatkan kerja yang lebih baik. Semakin tinggi komitmen para guru disuatu organisasi maka semakin mudah juga bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan atau kepala sekolah (Vannecia, 2013)

Menurut Robbins dalam (Nurhayati, 2018) menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam suatu kelompok juga mengakibatkan rendahnya keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi dimana kelompok tersebut berada dan bahwa komitmen dalam suatu kelompok, mengakibatkan adanya keinginan yang kuat dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, serta keinginan untuk mendengarkan dan mengikuti saran atau pendapat sesama anggota akan meningkat. Jika seorang pegawai atau guru mempunyai perasaan yang erat terhadap kelompoknya, maka anggota kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kelompok sehingga individu tetap ingin bertahan pada kelompoknya, dengan begitu dapat mendorong munculnya perasaan kesatuan, rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi atau sekolah. Selain itu, organisasi yang karyawannya memiliki komitmen yang tinggi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang efektif, tingkat pergantian pegawai yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Serta dapat menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu menurut Luthans (Nurhayati, 2018).

Secara singkat, terdapat bukti yang cukup kuat bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi merupakan pegawai yang lebih berharga daripada mereka

yang memiliki komitmen yang rendah. Tidak mengejutkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan bekerja lebih keras dalam suatu pekerjaan dan memiliki kinerja yang lebih baik dari guru yang memiliki komitmen yang rendah menurut Jhon dalam (Nurhayati, 2018).

Upaya dalam membangun komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan suatu organisasi atau sekolah sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja atau mengajar. Pada kenyataannya, sering kali manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau sekolah kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen. Khususnya di Indonesia, ternyata komitmen dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai masih tergolong rendah. Hal tersebut terungkap dari survei yang dilakukan oleh Towers Watson dalam *Global Workforce Study* (GWS) pada tahun 2014 (Nurhayati, 2018). Hasil survei tersebut menemukan bahwa sekitar 66% karyawan atau pegawai di Indonesia ingin pindah ke perusahaan lain atau organisasi dalam dua tahun mendatang. Yang menjadi penyebab ialah suatu perusahaan atau organisasi Indonesia tidak memahami sejumlah faktor yang menimbulkan komitmen organisasi.

Permasalahan mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi yang belum optimal didalam organisasi juga terjadi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang. Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang merupakan salah satu sekolah negeri yang berada di kota Tanjungpinang yang berdiri sejak tahun 1989. SMA Negeri 5 Tanjungpinang merupakan milik pemerintah daerah. Kepala sekolah pertama ialah Dr. H. Abdul Rahman dan kepala sekolah sekarang ialah Dr. Drs. Syamsul Bahri, M.Pd SMA Negeri 5

Tanjungpinang beralamat di jalan Haji Agus Salim Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau Kelurahan Tanjungpinang Barat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dinyatakan bahwa guru di SMA Negeri 5 Tanjungpinang masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi kehadiran guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang tersebut, bahwa guru yang melakukan cuti dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja tanpa keterangan mengalami jumlah yang tidak stabil. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan karena waktu kerja yang kurang efektif yang dapat menghambat pencapaian kesuksesan bagi pegawai atau guru (Elnaga & Amen, 2014). Tingginya tingkat kehadiran mereka umumnya memiliki rasa keterlibatan yang tinggi pula, begitu sebaliknya. Pegawai atau guru yang memiliki keterlibatan yang tinggi umumnya hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang keterlibatannya lebih rendah (Nurhayati, 2018).

Untuk itu, peningkatan komitmen guru dalam suatu organisasi atau sekolah sangatlah dibutuhkan karena jika dibiarkan terus menerus terjadi akan berdampak negatif bagi sekolah atau suatu organisasi. Sejauh ini, banyak organisasi atau sekolah yang menganggap bahwa cara yang tepat untuk menarik, memuaskan, dan mempertahankan guru adalah memberikan gaji yang tinggi, bonus yang memadai, dan insentif. Namun kenyataannya, walaupun para guru atau pegawai tersebut pada mulanya sudah melalui tahap rekrutmen yang teliti dan telah diberi kompensasi yang memadai masih juga meninggalkan suatu organisasi, karena masih merasa tidak nyaman dalam bekerja atau mengajar. Ketidaknyamanan

dalam bekerja atau dalam mengajar bukan hanya disebabkan oleh sifat dari pekerjaan, tapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan, konteks sosial dan budaya yang diterapkan dalam perusahaan tersebut (Vannecia, 2013).

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam hal mempertahankan guru atau pegawai. Efek dari adanya budaya organisasi yaitu dapat menciptakan suatu bentuk stabilitas seperti *Sense Of Organizational Identity* dan bila semakin kuat budayanya maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku pegawai atau guru menurut Schein dalam (Nurhayati, 2018).

Dalam hal ini sangat penting untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan organisasi atau sekolah guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Hal itu dikarenakan budaya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, perilaku, seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh pegawai kedalam organisasi. Itu sebabnya organisasi atau perusahaan perlu memiliki budaya khas organisasi sendiri yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mempertahankan para guru.

Bekerja dengan “BERIMAN” (berprestasi, Enerjik, Religius, Indah, Maju, Amanah, Nasional dan Berbudaya Lingkungan) adalah merupakan salah satu budaya dalam organisasi atau SMA Negeri 5 Tanjungpinang. Budaya tersebut diyakini para guru dapat memberikan pembenahan yang efektif bagi sekolah. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas maka seorang guru dapat mengerti aturan yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugas, mengajar, maupun

berinteraksi dengan sesama guru dan siswa disekolah. Ketidak ragu-raguan dalam menjalani hal ini akan membawa peneguhan bagi seseorang yang membuatnya mengerti apa yang harus dan tidak boleh dilakukan. Dari titik pandang seorang guru, budaya memberi tahu para guru bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa saja yang penting.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan permasalahan yang timbul yaitu bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru yang bekerja di SMAN 5 Tanjungpinang berjumlah 62 orang, akan tetapi guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang berjumlah 40 guru yang mengajar. Maka dari itu penulis dalam penelitian ini menggunakan batasan masalah hanya untuk meneliti guru yang mengajar saja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah menengah atas negeri 5 tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yaitu tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah menengah atas negeri 5 tanjungpinang

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk menambah pengalaman dan untuk menerapkan pengetahuan serta wawasan dengan menghubungkan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan dan memperdalam peneliti khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia

b. Bagi SMA Negeri 5 Tanjungpinang

Dari hasil penelitian ini akan memberikan banyak informasi yang berguna dan acuan bagi pihak sekolah sebagai masukan dan pertimbangan tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah menengah atas negeri 5 Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam lima bab. Dimana dalam setiap babnya hanya difokuskan untuk membahas satu permasalahan saja. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut dikemukakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan sebagai suatu hipotesis dan terdapat variabel-variabel penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknis dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum sekolah, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang merupakan hasil analisis data untuk mengatasi masalah yang ada

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelola sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan sumber aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan potensi organisasi (Nawawi, 2012). Menurut (Hasibuan, 2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hartatik Puji Indah, S.E., 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif secara efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat dalam melakukan kegiatan, tidak hanya seorang pimpinan yang harus mengetahui potensi pegawainya, namun lebih dari cara seorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari seluruh uraian definisi beberapa ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu suatu ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis. Sehingga mampu mencapai tujuan baik individu, masyarakat maupun organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan menurut (Nawawi, 2012) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan untuk menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Menurut (Nawawi, 2012) adapun manfaat bagi para pekerja merupakan :

1. Pekerja akan memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja akan memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudahkan pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
4. Pekerja akan memperoleh penilaian kinerja yang objektif
5. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia secara efektif mungkin agar adapt diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2014) adalah :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organuzing*)
 - c. Pengarah (*directing*)
 - d. Pengendalian (*conroling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan Tenaga Kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan

f. Pemutusan Hubungan Kerja

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Sutrisno, 2012) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, ataupun norma yang telah lama berlaku dan disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan suatu masalah-masalah organisasinya. Suatu kerangka kerja yang kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Adhi, 2014). Budaya organisasi merupakan pola dari suatu asumsi-asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok atau organisasi selama proses pemecahan persoalan dan pengambilan keputusan dalam rangka melakukan adaptasi dalam lingkungan eksternal dan melakukan interaksi internal yang selama ini telah terbukti efektif sehingga dirasa perlu diajarkan untuk anggota baru sebagai cara pandangan, berfikir, merasa dan bertindak yang benar (Munir, 2012).

Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat untuk dilakukan melalui proses sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan yang baru untuk melakukan penyesuaian terhadap organisasi budaya yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2012). Menurut Robbins (Sudarmanto, 2014) budaya organisasi atau

Organization Culture sebagai suatu *system* makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan orang lain.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Robert, 2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

Sedangkan menurut (Panuju, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu :

1. Nilai tentang waktu, efisiensi, diri, tindakan dan kerja
2. Kepercayaan tentang karyawan, pelanggan, produksi, manajemen, masyarakat dan labih.
3. Efektifitas organisasi tentang efisiensi, kepemimpinan, motivasi, kinerja, komitmen dan kepuasan
4. Iklim organisasi tentang iklim komunikasi, dukungan, keikutanserta dalam proses keputusan, kejujuran, percaya diri dan keandalan, terbuka dan tulus, tujuan kinerja yang tinggi

2.2.3 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Umar, 2012) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

Sedangkan menurut (Adhi, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Karakter organisasi
2. Gaya kepemimpinan
3. Ikatan dengan organisasi
4. Penekanan strategis

Sedangkan menurut Robbins dalam (Sudarmanto, 2014) mengatakan bahwa budaya organisasi menunjukkan ada tujuh indikator tentang budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu seperti sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal-hal detail
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauhmana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi tim, ialah untuk mengukur sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekankan, untuk pertumbuhan perusahaan.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya

dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai tujuan organisasi (Joko, 2012). Diperkuat juga oleh penelitian (Adhi, 2014) yaitu tentang komitmen organisasi merupakan situasi dimana seorang karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan tertentu, karena mencakup sikap puas terhadap organisasi dan memiliki upaya yang tinggi dalam kewajiban untuk mencapai suatu tujuan.

Komitmen organisasi adalah merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya dalam suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Menurut (Sopiah, 2012) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi mencapai suatu tujuan.

Komitmen organisasional adalah sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya suatu tujuan organisasi (Joko, 2012).

Karyawan atau pegawai dengan komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya, loyal serta senantiasa berfikir positif terhadap organisasinya, budaya organisasi sebagai antisipasi dari komitmen organisasional. Penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi (Mahmudah, 2012). Sedangkan menurut (Kinicki, 2014) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenal perusahaan dan terikat pada tujuan-tujuannya.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Edison, 2016) faktor-faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen internal dan eksternal tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi:

1. Faktor logis, pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik
2. Faktor lingkungan, pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan, pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor iklim emosional, pegawai atau karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luasa biasa atas kehidupannya ataupun dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.3.2 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Kinicki, 2014) terdapat tiga indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan ialah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini adalah salah satu nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif yaitu mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan yang memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

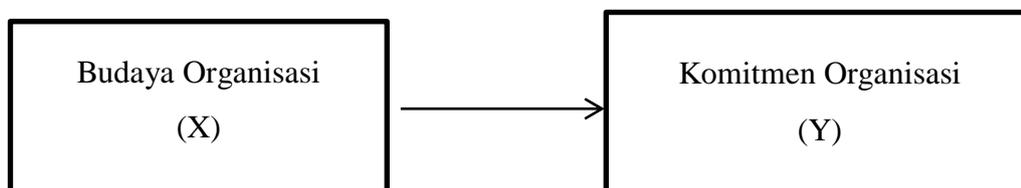
Budaya organisasi sangat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional yang artinya dengan menerapkan budaya kerja yang birokrasi akan mengakibatkan komitmen organisasional yang rendah karena budaya sangat mempengaruhi komitmen organisasional dan keterlibatan terhadap karyawan. Beberapa penelitian terkait telah mampu membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. (Astri, 2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa istilah dari “komitmen” yang menjadi hal penting dalam semua organisasi sangat berkaitan dengan aspek berkelanjutan dari organisasi-organisasi. Hal tersebut akan menentukan kepuasan pelanggan mereka kualitas layanan. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen karyawan, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk adanya yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini didukung oleh penjelasan (Robbins, 2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemicu terbentuknya komitmen organisasional.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2013). Adapun variabel dalam penelitian ini akan diteliti dengan dua variabel terdiri dari variabel independen (X) yaitu budaya organisasi sedangkan variabel dependen (Y) komitmen organisasi

Kerangka pemikian dalam penelitian ini dapat di tunjukan seperti gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (Anas, 2020)

Keterangan:

————— Secara Parsial : Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari variabel penelitian, dijelaskan oleh (Sugiyono, 2013) bahwa hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : Tidak dapat pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap
Komitmen Organisasi

H_a : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap
Komitmen Organisasi

2.7 Penelitian Terdahulu

1. (Anas, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat”. Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor kecamatan rasanae timur. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yang menunjukkan sebab dan akibat. Sampel yang digunakan adalah 35 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS 21. Berdasarkan uji T diketahui t_{hitung} dari variabel sistem budaya organisasi 8,791 dengan nilai sig sebesar 0,000. Kemudian nilai t_{tabel} pada tingkat sig 5% dengan nilai 1,998. Karena t_{hitung} 9,791 lebih besar dari t_{tabel} 1,998 maka pada tingkat keliru 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang sig dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil pengolahan menggunakan uji Komogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan residual hubungan sistem e-learning dengan knowledge management sebesar 0,693. Karena nilai signifikan uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian penggunaan regresi linier sudah mendapat keputusan yang tepat untuk

menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kemotmen organisasi. Dengan nilai R-square sebesar 0,551 atau 55,1% sedangkan sisanya 44,9% berpengaruh dari luar.

2. (Sucipta, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bening Bandung-Bali). Komitmen organisasional adalah keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja. penelitian ini dilakukan di PT Bening *Big Tree Farm* pada tahun 2017 dengan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang responden. Metode yang digunakan yaitu Uji *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan, meningkatkan komitmen kolektif serta memperhatikan pemberian gaji karyawan.
3. (Bambang, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan”. Sumber daya manusia mempunyai peran

yang strategis , termasuk pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian pendahuluan menyiratkan bahwa kinerja karyawan pada dinas tersebut masih belum optimal. Penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada dinas kesehatan kabupaten Lampung Selatan. Mengingat penelitian ini tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga-lembaga publik masih terbatas. Penelitian ini menggunakan metode mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 97 karyawan yang tetap terpilih secara acak dari populasi sebanyak 128 karyawan. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural. Temuan penelitian ini mengidentifikasi bahwa budaya organisasi secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

4. (Fuziah, 2020) dengan judul penelitian "*The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction to Improve the Officer Performance Assigned In Boven Digeol Regency*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan Software Smart PLS versi 3.2.8 Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. menariknya, hal ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan kepuasan

kerja keduanya menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengujian pengaruh tidak langsung ditemukan fakta empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh komitmen organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

5. (Ade, 2019) dengan judul penelitian "*The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and its Implications on the Performance of City Public Service*". Sebagai tingkat kesediaan individu untuk memberikan kemampuan yang terbaik. Kondisi ini sejalan dengan apa yang dimaksud dengan komitmen. Komitmen sendiri diukur dari seberapa jauh tingkat kemauan individu untuk bekerja keras dalam menjalankan fungsinya dalam organisasi. Dukungan organisasi diwakili oleh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Kedua variabel tersebut diyakini sebagai variabel dominan dalam membentuk kondisi yang mampu memberikan dukungan kepada individu untuk memberikan kemampuan yang terbaik. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, dalam hal ini pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dan pengaruhnya terhadap kinerja pelayanan publik. Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa jika kekuatan budaya organisasi yang lemah berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen. Lemahnya kekuatan budaya juga berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pelayanan publik. Namun budaya lemah yang kuat akan

berdampak lebih signifikan terhadap kinerja pelayanan publik jika berlebihan dalam meningkatkan komitmen tinggi dan rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian bersifat deskriptif asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian ini akan menjabarkan hasil dari pengumpulan data yang diperoleh melalui pembagian angket yang telah dilakukan sebelumnya dan di analisa menjadi sebuah hasil penelitian. (Sugiyono, 2016) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara berlangsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam hal ini penelitian ini yang berkalu sebagai responden adalah guru. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang yaitu hasil dari pembagian angket/kuesioner.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada suatu perusahaan atau suatu organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi pustaka dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2012)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2013)

3.3.2 Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2013) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Pada studi kepustakaan ini penulis melakukannya dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi dan sampel adalah guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang. (Sugiyono, 2010). Populasi yang ada di SMAN 5 berjumlah 62 guru akan tetapi guru yang mengajar berjumlah 40 guru.

Tabel 3.1
Jumlah Responden

NO	Guru Mata Pelajaran	Jumlah
1.	Bahasa Indonesia	3
2.	Bahasa Inggris	2
3.	Biologi	2
4.	Bimbingan Konseling	2
5	Ekonomi	3
6	Fisika	2
7	Geografi	2
8	Kimia	2
9	Matematika	4
10	Pend. Agama Islam	3
11	Pend. Agama Kristen	1
12	PKN	2
13	Prakarya	1
14	Sastra Inggris	1
15	Penjas	2
16	Sejarah	3
17	Seni Budaya	2
18	Sosiologi	3
	Jumlah	40

Sumber: Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang, 2022

3.4.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dalam penelitian ini menggunakan sampel dari populasi guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang, karena berdasarkan jumlah guru yang berada di SMAN 5 Tanjungpinang berjumlah 62 orang akan tetapi guru yang berjumlah 40 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep. Secara operasional, secara oraktik, secara rill, secara nyata dan lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Menurut Juliansyah 2012:147) pengertian operasional variabel adalah sesuatu sebutan yang dapat diberikan nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif) dan menerapkan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
----	----------	----------	-----------	--------------

1	Budaya Organisasi	Menurut Robbins (Sudarmanto, 2014) budaya organisasi atau <i>Organization Culture</i> sebagai suatu <i>system</i> makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Perhatian pada hal-hal kecil 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas Menurut Robbins (Sudarmanto, 2014)	P1,P2 P3,P4 P5,P6 P7,P8 P9,P10 P11,P12 P13,P14
2	Komitmen Organisasi	Menurut (Kinichik, 2014) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenal perusahaan dan terikat pada tujuan-tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Kinichik, 2014) 	P1,P2, dan P3 P4,P5, Dan P6 P7,P8 dan P9

3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisis data dalam penelitian ini yang dilakukan dengan:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang sifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

Tabel 3.3
***Scoring* dalam skala likert**

Keterangan	Score
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu merupakan data yang diperoleh dalam tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian data diolah dengan program SPSS 22.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan dibelakukan untuk populasi. Menurut (Sugiyono, 2013) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kekuatnya hubungan anata variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi.

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2012) Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi uji normalitas dan uji heteroskedastitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2012).

3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Priyanto, 2012), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan kvarian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan *scatter plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut (Sugiyono, 2016), persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dimanipulasi atau di rubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antara variabel independen X (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen Y (Komitmen Organisasi).

Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan:

Y = Budaya Organisasi

X = Komitmen Organisasi

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Error atau residu

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- tabel.

a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (X) 5% dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti

bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

(Priyanto, 2012) Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terkait Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain apabila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut (Santoso, 2011) *Adjusted R Square* adalah *R Square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square* dari angka ini bisa memiliki ketersediaan jasa negative, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

3.13 Jadwal Penelitian

		TAHUN 2022
--	--	-------------------

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dinas kesehatan Kabupaten Lampung Selatan .
- Ade. (2019). *The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and its Implication on the Performance of City Public Service*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik Puji Indah, S.E., M. M. (2014). *MENGEMBANGKAN SDM* (Cetakan Pe). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. dan S. (2012). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Anas . (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat
- Suparman, Ade. (2016). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, *Jurnal Ekonomi*
- Fauziah. (2020). "The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction to Improve the Officer performance Assigned In Boven Digeol Regency." *Internasional*.
- Nawawi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sedarmayanti. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Maya Octavani
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 7 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Usman Harun No.1
No Telp/Hp : 081215127662
E-mail : MayaOctavani07@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
1. SD : SD Negeri 002 Bunguran Timur (2003-2009)
2. SMP : SMP Negeri 1 Bunguran Timur (2009-2012)
3. SMA : SMA Negeri 5 Tanjungpinang (2012-2015)