

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SMK PGRI 1 CIMAHI**

USULAN PENELITIAN

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam
menyusun Tugas Akhir pada Jurusan Manajemen

**Diajukan Oleh :
NURI NURJANAH
NIM 5111181027**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
CIMAHI
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK PGRI 1 CIMAHI

USULAN PENELITIAN

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam
menyusun Tugas Akhir pada Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jenderal Achmad Yani

**Diajukan Oleh :
NURI NURJANAH
NIM 5111181027**

Cimahi, Desember 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Yun Yun, SE., MSM, ASCA.,CHRA
NID 4121 834 89

Dr. Mochamad Vrans Romi, MM., CHRA
NID 4121 927 88

KATA PENGANTAR

Segala Puji serta Syukur Penulis Panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya dan juga karunia-Nya, yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, dan juga kekuatan kepada penulis sehingga penulis pun pada akhirnya mampu menyelesaikan tugas Usulan Penelitian yang berjudul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK PGRI 1 CIMAHI** ”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam Usulan Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis. Sehingga penulis sangat mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun agar penulis dapat lebih baik lagi pada masa yang akan datang.

Dalam proses penyusunan Usulan Penelitian ini, telah banyak pihak yang membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Neni Maryani, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA., CTA.
Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.
2. Ibu Dr. Veronika Santi Paramitha S.E., Msi., selaku Wakil

Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.

3. Bapak Dr. Mochamad Vrans Romi, MM., CHRA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.
4. Ibu Tania Adialita, S.E., MBA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.
5. Bapak Yun Yun, S.E., M.SM, ASCA., CHRA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.
6. Bapak Faizal Fardhani Sigarlaki, S.E., M.SM., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani
7. Bapak Edi Nurtjahjadi, S.E., Msi. selaku Dosen Wali Kelas Manajemen A Angkatan 2018, yang selalu memberikan motivasi, saran, dan dukungan selama studi.
8. Bapak Dr. Mochamad Vrans Romi, MM., CHRA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran.
9. Bapak dan Ibu Dosen staff Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang berguna dan menunjang dalam penyusunan usulan penelitian ini.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-

besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua yaitu Bapak Yadi Mulyadi dan Ibu Yuyun Yustini yang selalu memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil,serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Usulan Penelitian ini.
2. Adik-adik ku yaitu Yuda Hidayatuloh dan Bintang Najib Fadilah yang selalu menghibur penulis.
3. Muhammad Arham Gunawan yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
4. Sahabat-Sahabatku Mulfa Deliana, Pipit Selviana, Alma Aulia, Salma Siti Alfin, Reggy Cahya Firdaus, Muhammad Al-Farizi, Aditya Arandhika,Billy Sanjaya.
5. Sahabatku Intan Fitri, Icha Dewila, dan Ajeng Sapna Aprillia yang selalu mendengarkan keluh kesah, dan juga membawa keceriaan pada penulis.
6. Partner SDM ku Mulfa Deliana,Alma Aulia, Aditya, dan Naufal Humam yang menjadi tempat keluh kesah,membantu penulis dan juga selalu membawa keceriaan di dalamnya.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
8. Semua pihak yang telah membantu, mendoakan, dan memberi semangat kepada penulis.

Akhir kata peneliti berharap semoga ketulusan yang telah diberikan dan juga bantuannya kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT, serta Usulan Penelitian ini dapat

bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Cimahi, Desember 2021

Nuri Nurjanah
5111181027

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I. LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
II. IDENTIFIKASI MASALAH	10
III. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN	11
3.1 Maksud Penelitian	11
3.2 Tujuan Penelitian.....	11
IV. KEGUNAAN PENELITIAN	11
V. KERANGKA PEMIKIRAN	12
VI. METODE PENELITIAN.....	30
6.1 Operasionalisasi Variabel	31
6.2 Teknik Pengumpulan Data	36
6.3 Teknik Penentuan Responden.....	38
6.4 Teknik Pengukuran Data	39
6.5 Teknik Pengujian Alat Ukur.....	40
6.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data	43
6.6.1 Metode Pengolahan Data.....	43
6.6.2 Metode Analisis Data.....	49
VII. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	59
7.1 Lokasi Penelitian	59

7.2 Waktu Penelitian.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Ketidakhadiran Guru SMK PGRI 1 Cimahi	3
Tabel 1.2	Implementasi Budaya Organisasi SMK PGRI 1 Cimahi	5
Tabel 5.1	Peneliti-Peneliti Terdahulu	25
Tabel 6.1	Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 6.2	Skor Jawaban Tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi	40
Tabel 6.3	Interval Skor masing-masing Variabel yang Disesuaikan dengan Kebutuhan Penelitian	45
Tabel 6.4	Analisis Data yang Digunakan Untuk Menjawab Identifikasi Masalah	50
Tabel 6.5	Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Budaya Organisasi	51
Tabel 6.6	Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Komitmen Organisasi	52
Tabel 6.7	Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Kepuasan Kerja	52
Tabel 6.8	Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	53

Tabel 6.9	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi	54
Tabel 7.1	Rencana Jadwal Penelitian.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Model Umum Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perputaran Karya (Turnover) dan absensi.....	21
Gambar 5.2 Model Umum Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Umur dan Tingkat Pekerjaan	22
Gambar 5.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada SMK PGRI 1 Cimahi.....	30
Gambar 6.1 Uji Satu Pihak yang Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.	56
Gambar 6.2 Uji Satu Pihak yang Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Parsial antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Biodata Penulis

Lampiran 3 Kartu Perkembangan Bimbingan

USULAN PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK PGRI 1 CIMAHI

I. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Berdasarkan hasil survey kemampuan pelajar Indonesia pada tahun 2019 yang dirilis oleh *Programmer for International Student Assessment* (PISA), Indonesia menempati peringkat ke 72 dari 77 negara. PISA merupakan studi untuk mengevaluasi sistem pendidikan di seluruh dunia. Posisi Indonesia tertinggal jauh di bawah negara-negara tetangga seperti Malaysia dan Brunei Darussalam.

(<https://www.viva.co.id/>)

Pemerintah Indonesia menargetkan Program Penilaian Pelajar Internasional pada tahun 2020 hingga 2025 dapat mencapai angka 396 untuk literasi, 288 untuk numerasi dan 402 untuk PISA ditargetkan dapat mencapai angka 423 untuk literasi, 397 untuk numerasi, dan 408 untuk sains. Lalu selanjutnya pada tahun 2030 hingga 2035 nilai PISA diharapkan dapat mencapai angka 451 untuk literasi, 407 untuk numerasi dan 414 untuk sains. (<https://www.cnnindonesia.com/>). Agar tercapainya keinginan tersebut, hal yang perlu dilakukan pemerintah Indonesia yaitu

memperbaiki sumber daya manusia di dalamnya.

Pendidikan merupakan wadah untuk menimba ilmu pengetahuan juga sebagai sistem dan cara untuk dapat meningkatkan kualitas hidup manusia di dalam berbagai aspek kehidupan manusia itu sendiri. Tujuan pendidikan sendiri yaitu untuk mengembangkan potensi dan mampu mencerdaskan individu dengan lebih baik. Guru memegang peran yang sangat penting di dalam dunia pendidikan. Menurut **UU nomor 14 tahun 2005** guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini, guru merupakan aspek yang sangat penting di dalam proses belajar mengajar, dikarenakan kualitas guru dan praktek pembelajarannya lah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan secara nasional. Selain itu (**Sopiah et al., 2021**) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang ada di organisasinya, termasuk sumber daya manusia.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI 1 Cimahi merupakan salah satu lembaga pendidikan formal, yang dimana memiliki tujuan “Mempersiapkan tamatan yang memiliki kepribadian dan berakhlak mulia sebagai tenaga kerja

tingkat menengah yang kompeten sesuai program keahlian pilihannya.” Dalam pelayanan SMK PGRI 1 Cimahi di dalam proses belajar mengajarnya guru memiliki peranan yang sangat penting.

Menurut (Supriyati et al., 2021) Kepuasan kerja guru merupakan bentuk respon, positif atau negatif yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru di dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Maka guru yang tidak memiliki kepuasan kerja di dalam melakukan pekerjaannya akan seringkali menimbulkan sikap negatif atau kurang menyenangkan. Berdasarkan arsip tata usaha SMK PGRI 1 Cimahi diperoleh data dan informasi mengenai ketidakhadiran guru SMK PGRI 1 Cimahi . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran
Guru SMK PGRI 1
Cimahi**

NO	BULAN	IZIN	SAKIT	TANPA KETERANGAN
				(KALI)
1	Januari	10	12	12
2	Februari	28	9	13
3	Maret	12	11	15
4	April	12	13	9
5	Mei	12	10	17
6	Juni	11	9	8
7	Juli	8	5	11

8	Agustus	5	10	15
9	September	7	9	13
JUMLAH		105	88	113
		306		

Sumber : Arsip Tata Usaha SMK PGRI 1 Cimahi, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai tingkat ketidakhadiran guru pada SMK PGRI 1 Cimahi diketahui bahwa pada tahun 2021 masih ada guru yang izin sebanyak 105 kali, sakit sebanyak 88 dan menunjukkan jumlah guru yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 113 kali, salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu tingkat absensi, dan hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh para guru SMK PGRI 1 Cimahi sehingga menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran pada guru. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena apabila dibiarkan begitu saja akan menjadi penghambat di dalam mencapai tujuan organisasi.

Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (**Robbins dan Judge, 2008**). Pendapat lain mengatakan adanya budaya organisasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang baik, sehingga karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (**Ridlwani et al., 2021**)

Menurut **Marwansyah (185:2019)** Budaya organisasi merupakan pemahaman penting seperti norma-norma, nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi. Suatu instansi akan memiliki suatu ciri khas yang berbeda dengan instansi lainnya, dan salah satunya yaitu budaya organisasi. SMK PGRI 1 Cimahi memiliki budaya organisasi yang sangat kuat terutama di dalam kedisiplinannya. Adapun nilai yang diterapkan dan menjadi ciri khas tersendiri yang dimiliki oleh SMK PGRI 1 Cimahi yaitu 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun), 7K (Ketertiban, Keindahan, Kebersihan, Keamanan, Kekeluargaan, Kerindangan, dan Kedisiplinan) Untuk dapat mewujudkan nilai tersebut, sekolah mengaturnya melalui peraturan atau tata tertib yang harus di patuhi oleh seluruh guru.

Tabel 1.2 Implementasi Budaya Organisasi SMK PGRI 1 Cimahi.

NO	KEGIATAN	KETERANGAN WAKTU	KATEGORI
1.	Diadakan Mengaji bersama kepala sekolah Dengan seluruh Guru	Dilaksanakan setiap minggu ke 3 pada hari Jum'at	Belum terimplementasi kan secara rutin
2.	Rapat Pembagian Tugas	Dilaksanakan setiap satu tahun sekali	Sudah terimplementasi kan secara rutin

3.	Jum'at Bersih	Dilaksanakan setiap 1 minggu sekali	Belum terimplementasi kansecara rutin
4.	Jum'at wajib mengenakan Hijab bagi guru wanita	Dilaksanakan setiap 1 minggu sekali	Belum terimplementasi secara rutin
5.	Memperingati HUT RI dengan melibatkan an seluruh Guru	Dilaksanakan setiap satu tahunsekali	Belum terimplementasi kansecara rutin
6.	Kegiatan Ramadhan	Dilaksanakan setiap 1 tahun sekali	Sudah terimplementasi secara rutin
7.	Memperingati Hari Besar Islam	Dilaksankan setiap 1 tahun sekali	Sudah terimplementasi kansecara rutin
8.	Senam	Dilaksanakan 1 bualan sekali	Belum terimplementasi secara rutin
9.	Pariwisata/ <i>family gathering /Touring</i> seluruh guru	Dilaksanakan minimal 2 kali dalam setahun	Sudah terimpelemntasi secara rutin

Sumber : Arsip bagian Tata Usaha SMK PGRI 1 Cimahi 2021.

Tabel 1.2 merupakan beberapa bagian pengimplementasian dari budaya organisasi yang ada di SMK PGRI 1 Cimahi, yang dimana masih terdapat beberapa budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan. Selain kegiatan yang telah disebutkan pada tabel

diatas, budaya lain seperti diwajibkan mengenakan pakaian yang rapih dan tidak membentuk postur tubuh bagi guru wanita, bagi guru pria juga diwajibkan mengenakan pakaian yang rapih, serta potongan rambut yang rapih, hal tersebut merupakan salah satu budaya yang sudah melekat di SMK PGRI 1 Cimahi. Dari hasil wawancara dengan Bapak Dadang Rustandi selaku Wakil Kepala Sekolah SMK PGRI 1 Cimahi, bahwa budaya organisasi tersebut telah disosialisasikan dengan sangat baik kepada seluruh guru, tetapi tetap saja masih ada beberapa guru yang tidak mengimplementasikan budaya organisasi yang telah dibentuk tersebut.

Menurut **(Irawati et al., 2019)** budaya organisasi mengindikasikan bahwa semakin baik budaya sekolah yang ada maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru. Sedangkan menurut **(Dipayana & Heryanda, 2020)** menyatakan bahwa bila budaya di dalam organisasi tersebut tidak baik maka akan menyebabkan para pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Apabila budaya organisasi telah diterapkan dengan baik tentunya akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.

Budaya organisasi yang baik harus dipatuhi oleh seluruh guru dan itu tidak lepas dari adanya komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh para guru sehingga akan menciptakan

organisasi yang baik di dalam suatu instansi. Menurut **(Robbins, S. P., & Judge, 2016)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemicu terbentuknya komitmen organisasi, semakin baik atau kuatnya budaya organisasi dalam suatu instansi maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap suatu organisasi. Apabila komitmen telah tertanam pada guru maka akan membantu SMK PGRI 1 Cimahi mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dadang Rustandi selaku Wakil Kepala Sekolah diperoleh informasi mengenai:

1. Untuk keterlibatan para guru di dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, dimana masih terdapat beberapa guru yang tidak hadir dalam beberapa kali kegiatan rapat sekolah seperti, rapat awal tahun pelajaran, rapat tiap semester, dan rapat evaluasi yang semestinya para guru harus ikut serta dalam kegiatan tersebut.
2. Masih terdapat beberapa guru yang kurang peduli terhadap permasalahan yang sering terjadi di sekolah, seperti menghadapi para siswa/i yang malas sekolah, tidak mengerjakan tugas, tidak fokus mengikuti pembelajaran ketika kelas, para guru cenderung tidak peduli dan tidak ikut serta dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang sering terjadi tersebut.

3. Untuk proses di dalam belajar mengajar, ternyata masih terdapat beberapa guru yang tidak memenuhi kewajibannya dengan baik di dalam proses belajar mengajar, karena beberapa guru terlihat seperti kurang memberikan pengajaran yang maksimal dengan hanya sekedar memberikan tugas tanpa menyampaikan materi atau bahan ajaran yang seharusnya diberikan kepada siswa/i SMK PGRI 1 Cimahi.

Informasi tersebut mengindikasikan bahwa adanya komitmen yang kurang baik dan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada beberapa pegawai. Menurut **Ufi & Wijono (2020)** menyatakan bahwa apabila guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka guru akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, bila guru tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka guru merasa ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan dengan perilaku negatif. Selain itu menurut **Latief dkk (2019)** karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat diketahui dari kesiapan dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk bertahan bergabung di perusahaan dan hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh

budaya organisasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Dengan demikian peneliti mengangkat judul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK PGRI 1 CIMAHI**”.

II. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada SMK PGRI 1 Cimahi.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap komitmen organisasi pada SMK PGRI 1 Cimahi.
3. Bagaimana kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

III. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data, informasi dan fakta yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.

3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada SMK PGRI 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap komitmen organisasi guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

IV. KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang serta dapat bermanfaat untuk pembangunan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, memberikan masukan serta

menjadi dasar pertimbangan SMK PGRI 1 Cimahi dalam pengambilan keputusan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

V. KERANGKA PEMIKIRAN

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah instansi agar tujuan instansinya dapat tercapai. Setiap instansi pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, yang dimana budaya tersebut harus dianut oleh seluruh anggota-anggota yang berada di organisasi tersebut.

Menurut **Sedarmayanti (2017:36)**:

“Budaya organisasi merupakan nilai, sikap, yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian, sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.

Sedangkan menurut **Marwansyah (2019:186)**:

“Budaya organisasi adalah mekanisme yang digunakan oleh sebuah organisasi dan anggota-anggotanya untuk belajar mengelola tantangan tantangan eksternal dan mewujudkan integrasi internal”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan serangkaian hal-hal yang didalamnya telah diyakini oleh para anggota organisasi dan telah menjadi

perilaku pegawai dalam kesehariannya di dalam organisasi tersebut, yang dimana hal tersebut dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama.

Menurut **Robbins dan Judge (2016:355)** yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Yaitu tingkat para pekerja di dorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi seluruh guru diharapkan dapat memberikan ide-ide baru yang inovatif dan bertanggung jawab demi keberlangsungan instansi dimasa yang akan datang. Adapun pengambilan risiko pada SMK PGRI 1 Cimahi yaitu pengembalian keputusan berdasarkan data dan fakta.

2. Memperhatikan detail

Yaitu tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi memperhatikan detail lebih menekankan terhadap ketelitian para guru di dalam mengkoreksi jawaban para siswa, dan di dalam memberikan penilaian kepada para siswa, sehingga meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

3. Orientasi pada hasil

Yaitu tingkat manajemen menitik beratkan pada perolehan

atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi hasil guru dilihat dari proses yang dilalui selama bekerja, diharapkan dari proses tersebut para guru mampu memperoleh hasil kerja yang diharapkan.

4. Orientasi pada orang

Yaitu tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi seluruh anggota organisasi dituntut untuk menjunjung tinggi silaturahmi, salah satunya dengan mengenal baik setiap anggota organisasi dan juga saling terbuka dalam hal berbagi ilmu pengetahuan.

5. Orientasi pada tim

Yaitu tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi orientasi tim ditunjukkan dengan adanya kerjasama seluruh para anggota organisasi baik terhadap sesama guru maupun antara atasan dan bawahan.

6. Keagresifan

Yaitu tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan

kompetitif ketimbang santai.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi keagresifan ditunjukkan dengan dituntutnya para anggota organisasi untuk dapat menguasai perkembangan ilmu dan teknologi demi keberlangsungan intansi dimasa yang akan datang.

7. Stabilitas

Yaitu tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status *quo* yang kontras dengan pertumbuhan.

Berdasarkan hasil pra survei pada SMK PGRI 1 Cimahi budaya organisasi dijadikan pedoman aturan untuk para guru didalam berperilaku atau bersikap aga sesuai dengan tujuan yang diharapkan sehingga stabilitas organisasi dapat dicapai.

Dengan demikian maka sub variabel dan indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko dengan indikator :

- a. Tingkat inovasi Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam pengembangan metode belajar
- b. Keberanian Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam mengambil resiko ketika mengambil keputusan berdasarkan data dan fakta

2. Memperhatikan detail dengan indikator :

- a. Ketelitian Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam mengkoreksi jawaban terhadap tugas yang diberikan
- b. Ketepatan Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam memberikan penilaian terhadap tugas yang diberikan
3. Orientasi pada hasil dengan indikator :
 - a. Kecenderungan Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam mengutamakan proses dalam mencapai hasil pekerjaan.
4. Orientasi pada orang dengan indikator :
 - a. Keterbukaan dalam mengenal satu sama lain sesama Guru SMK PGRI 1 Cimahi dengan baik
 - b. Keterbukaan Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam hal berbagi ilmu pengetahuan
5. Orientasi pada tim dengan indikator :
 - a. Kesediaan Guru SMK PGRI 1 Cimahi bekerjasama dalam suatu pekerjaan.
6. Keagresifan dengan indikator :
 - a. Kepekaan Guru SMK PGRI 1 Cimahi dalam pengembangan ilmu pengetahuan
 - b. Kepekaan Guru SMK PGRI 1 Cimahi terhadap perkembangan teknologi
7. Stabilitas dengan indikator :
 - a. Kesesuaian perilaku Guru SMK PGRI 1 Cimahi dengan pedoman aturan yang telah ditetapkan.

Menurut **(Prasetyaningrum, 2020)** komitmen organisasi merupakan tindakan dan sikap yang dimiliki pekerja untuk tetap loyal dan bertanggungjawab terhadap perusahaan. Bersedia untuk tetap bekerja dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan dan keinginan suatu perusahaan. Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi merupakan kemauan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi, dan sejauh mana dia ingin menjadi anggota organisasi **(Nahar et al., 2020)**.

Sedangkan Menurut **Robbins dan Judge (2016:47)** “Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dari seorang anggota organisasi yang tetap mempertahankan keberadaan dirinya pada organisasi tersebut.

Menurut **Meyer & Allen (1997)** Komitmen organisasi dibedakan menjadi 3 dimensi, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei bahwa SMK PGRI 1 Cimahi

memiliki tujuan dan juga nilai-nilai yang baik sesuai dengan harapan para guru, maka oleh karena itu diharapkan para guru akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap SMK PGRI 1 Cimahi.

2. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei bahwa SMK PGRI 1 Cimahi berusaha untuk mementingkan kepuasan kerja para guru, salah satunya dengan mengadakan kegiatan pariwisata seluruh anggota organisasi yang mampu membuat kedekatan setiap anggota semakin terikat, sehingga diharapkan guru akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap SMK PGRI 1 Cimahi.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya.

Berdasarkan hasil pra survei SMK PGRI 1 Cimahi mencegah pengunduran diri dengan menekankan pada para guru bahwa mengajar merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan.

Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Saudagar & Pradana, 2020).

Menurut (Tangkilisan, 2005:164) :

“Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja”.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:117):

“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Wahyudin et al., 2021).

Dari beberapa defisini menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi perasaan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Adapun beberapa indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017:117)

yaitu sebagai berikut :

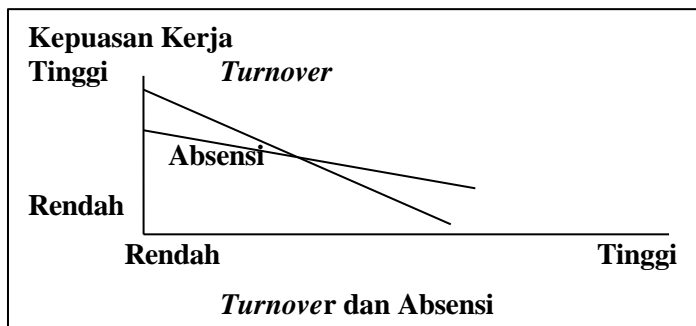
1. *Turnover* (perputaran karyawan)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Hubungan kepuasan kerja dengan perputaran karyawan (*turnover*) dan absensi dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 5.1 Model Umum Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perputaran Karyaayan (*Turnover*) dan absensi.

Sumber : Davis dalam Mangkunegara (2017:118)

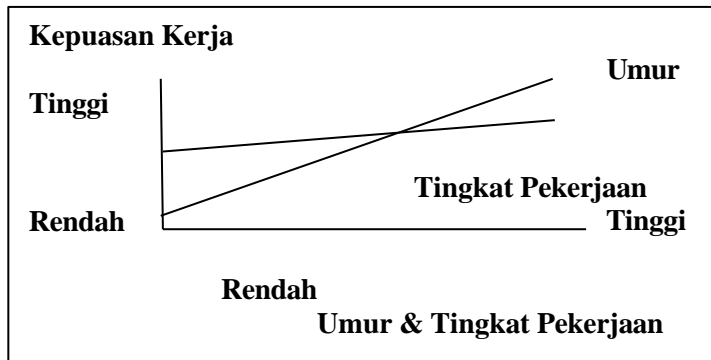
3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang berusia tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan dengan usia tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang berusia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Akan tetapi dari penjelasan diatas, umur tidak dapat dijadikan sub variabel karena umur seorang pegawai bersifat alamiah dan instansi tidak dapat merubah hal tersebut.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah, karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Hubungan antara kepuasan kerja dengan umur dan tingkat pekerjaan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5.2 Model Umum Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Umur dan Tingkat Pekerjaan

**Sumber : Davis dalam
(Mangkunegara,2017:119)**

Gambar 5.2 di atas menjelaskan bahwa tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan tersebut biasanya mendapat kompensasi tinggi, kondisi kerja lebih nyaman, sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih mendapatkan kepuasan.

5. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat diukur dalam penelitian dengan indikator:

- a. Koordinasi antara karyawan dengan rekan kerja antar bidang departemen.
- b. Komunikasi antara atasan dengan bawahan.
- c. Partisipasi karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

Dengan demikian sub variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Turnover* (perputaran karya) dengan indikator :
Kecenderungan guru untuk mengundurkan diri
2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja dengan indikator:
Kecenderungan guru untuk tidak masuk kerja
3. Tingkat pekerjaan dengan indikator :
 - a. Kesesuaian antara tugas yang diberikan pada guru dengan kemampuan yang dimiliki guru SMK PGRI 1 Cimahi
 - b. Kesesuaian antara kondisi kerja dengan kenyamanan Guru SMK PGRI 1 Cimahi di dalam bekerja.
 - c. Kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi.
4. Ukuran Organisasi Perusahaan dengan indikator :
 - a. Kelancaraan koordinasi antara sesama rekan kerja
 - b. Kelancaran komunikasi antara atasan dengan bawahan
 - c. Kesempatan berpartisipasi pegawai terhadap kegiatan instansi

Pernyataan mengenai adanya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat dari hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1 Peneliti-Peneliti Terdahulu

NO	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN	KESIMPULAN
1	<i>The Effect of Commitment and culture on Teacher Job Satisfaction: A Regression Analysis</i> (Supriyati et al.,2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian dilakukan kepada guru • Menggunakan metode penelitian kuantitatif. • Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana sedangkan peneliti menggunakan regresi linier berganda. 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi,dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2	<p><i>Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia</i> (Sopiah et al., 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengambilan sampel menggunakan pendekatan <i>adapted multistage approach</i>. Sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh • Teknik analisis data yang digunakan ialah 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan organisasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting di dalam budaya organisasi dan juga kinerja karyawan.</p>
			<p>analisis <i>path</i>. sedangkan peneliti menggunakan regresi liner berganda.</p>	

3	<i>Effect of work motivation, organizational commitment, and organizational culture on work satisfaction and performance of teachers in public junior high school pekanbaru</i> (Irawati et al., 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian kepada guru. 	<ul style="list-style-type: none"> • Data diuji menggunakan <i>Smart PLS</i>, sedangkan penulis menggunakan <i>SPSS</i>. • Metode pengambilan sampel menggunakan <i>random sampling</i>, sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh. 	<p>Hasil hipotesis serta kesimpulan menyatakan bahwa kinerja guru mesti ditingkatkan meskipun dengan kondisi usia yang semakin meningkat demi masa depan peserta didik.</p>
4	Pengaruh Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • teknik analisis data yang digunakan 	<p>Hasil da ri penelitian menunjukkan bahwa kepuasan</p>

	si, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (Prasetyaningrum, 2020)		<i>path analysis</i> , sedangkan peneliti menggunakan regresi linear berganda. • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> , sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh.	kerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh komitmen organisasi melalui variabel <i>intervening</i> motivasi kerja; karakteristik pekerjaan; dan motivasi kerja.
5	Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan polisi Pamong Praja	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. • Pengolahan data menggunakan <i>SPSS</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian pada satuan polisi sedangkan peneliti pada guru. • Pendekatannya menggunakan skala <i>Likert</i> sedangkan peneliti menggunakan <i>Semantic differential</i> 	Hasil penelitian menyatakan komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

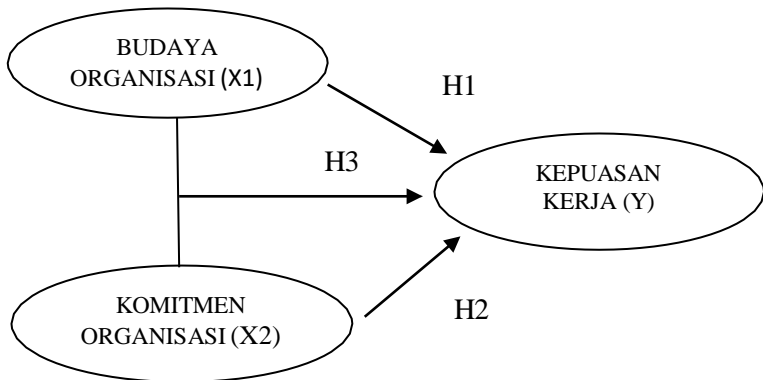
	Kabupaten Buleleng. (Dipayana & Heryanda, 2020)		<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis <i>path</i>, sedangkan peneliti menggunakan regresi linear berganda. 	
6	Pengaruh Reward dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. (Saudagar & Pradana, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian kepada guru. • Menggunakan metode pendekatan kuantitatif. • Analisis data menggunakan regresi linear berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penggunaan sampel menggunakan <i>random sampling</i> sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh. 	Semakin tinggi komitmen guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, dan juga pengaruh reward dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

7	<i>The effect of teacher professional allowance and job satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan metode penelitian kuantitatif. • Teknik penggunaan sampel menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data yang digunakan yaitu SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) sedangkan 	Tunjangan profesi guru dapat meningkatkan komitmen organisasi, tunjangan profesi dapat
	<i>on toward organizational commitment</i> (Sudrajat & Rojuani ah, 2021)	n probability sampling.	peneliti menggunakan regresi linear berganda.	meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut (Robbins dan Judge,2008) apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Selain itu Ufi & Wijono (2020) menyatakan bahwa apabila guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka guru akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Sebaliknya, bila guru tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka guru merasa ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan dengan perilaku negatif.

Untuk memperjelas tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi, dapat dilihat pada paradigma penelitian di bawah ini :



Gambar 5.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada SMK PGRI 1 Cimahi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

Kepuasan Kerja Guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.

3. Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi.

VI. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan instrumen penting untuk dijadikan acuan atau pegangan pelaksanaan penelitian. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Menurut (Sugiyono,2018:8) :

“ Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

6.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut (Sugiyono,2018:39):

“ Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel eksogen dan endogen sebagai berikut :

1. Variabel X1 (variabel eksogen) adalah budaya

organisasi.

2. Variabel X2 (variabel eksogen) adalah komitmen organisasi.
3. Variabel Y (variabel endogen) adalah kepuasan kerja.

Variabel-variabel tersebut dijabarkan ke dalam konsep-konsep variabel, sub variabel, indikator dan skala ukur yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.1 Operasionalisasi Variabel

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA UKUR
Variabel X1: Budaya organisasi merupakan nilai, sikap, yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian, sikap dan nilai yang telah mengkristal	1. Inovasi dan pengambilan risiko	a. Tingkat inovasi guru dalam pengembangan metode belajar	Interval
		b. Keberanian guru dalam mengambil risiko ketika mengambil keputusan berdasarkan data dan fakta	Interval
	2. Memperhatikan detail	a. Ketelitian guru dalam mengkoreksi jawaban terhadap tugas yang diberikan	Interval

dalam organisasi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.		b. Ketepatan guru dalam memberikan penilaian terhadap tugas yang diberikan	Interval
Sedarmayanti (2017:36):	3. Orientasi pa da hasil	a. Kecenderungan guru dalam mengutamakan proses dalam mencapai hasil pekerjaan	Interval
	4. Orientasi pa da orang	a. Keterbukaan guru dalam mengenal satu sama lain sesama guru dengan baik	Interval
		b. Keterbukaan guru dalam hal berbagai ilmu pengetahuan	
	5. Orientasi pa da tim	a. Kesiediaan guru bekerjasama dalam suatu pekerjaan	Interval
	6. Keagresifan	a. Kepekaan guru dalam pengembangan ilmu pengetahuan	Interval

		b. Kepekaan guru terhadap perkembangan teknologi	Interval
	7. Stabilitas	a. Kesesuaian antara perilaku guru dengan	Interval
		pedoman aturan yan g telah ditetapkan	
Variabel X2: Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Robbins dan Judge (2016:47)	1. Komitmen afektif	a. Keterlibatan guru dalam mencapai tujuan organisasi	Interval
		b. Keinginan guru untuk menghabiskan karir di organisasi	Interval
	2. Komitmen Berkesinambungan	a. Kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan lain	Interval

	3. Komitmen Normatif	a. Keterikatan guru karena a atasan	Interval
		b. Keterikatan guru karena rekan kerja	Interval
Variabel Y: Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Tangkilisan	1. Perputaran guru (<i>turnover</i>)	a. Kecenderungan guru untuk mengundurkan diri	Interval
	2. Tingkat ketidakhadiran	a. Kecenderungan guru untuk tidak masuk kerja	Interval
	3. Tingkat pekerjaan	a. Kesesuaian antara tugas yang diberikan pada guru dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru	Interval
		b. Kesesuaian antara kondisi kerja dengan kenyamanan guru dalam mengajar	Interval

(2005:164)		c. Kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja guru	Interval
	4. Ukuran Organisasi	a. Kelancaran kordinasi antara sesama rekan kerja	Interval
		b. Kelancaran komunikasi antara atasan dengan bawahan	Interval
		c. Kesempatan berpartisipasi guru terhadap kegiatan instansi	Interval

6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono,2018:224), di dalam penelitian ini adapun beberapa teknik yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*LibraryResearch*)

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dimana

untuk memperoleh data sekunder yaitu harus dengan cara mempelajari, membaca buku dan literatur yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara langsung mendatangi tempat yang akan dijadikan objek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan di SMK PGRI 1 Cimahi yaitu dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai salah satu langkah di dalam memperoleh dan mengumpulkan informasi melalui tanya jawab secara langsung dengan narasumber, dengan menggunakan pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti terlebih dahulu. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan Bapak Dadang Rustandi selaku Wakil Kepala Sekolah SMK PGRI 1 Cimahi.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab agar peneliti dapat mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada guru SMK PGRI 1

Cimahi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kumpulan catatan peristiwa yang sudah berlalu berupa data dan fakta dalam bentuk tulisan, foto dan sebagainya. Dokumen yang diperoleh dari SMK PGRI 1 Cimahi yaitu dokumen absensi, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

6.3 Teknik Penentuan Responden

Menurut (Unaradjan,2019:136) “Responden adalah pemberi informasi yang diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan dengan jelas dan lengkap”. Adapun karakteristik yang akan memberikan tanggapan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada penelitian ini, yaitu seluruh Guru SMK PGRI 1 Cimahi yang berstatus sebagai guru tetap yayasan.

Menurut (Sugiyono,2018:80):

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan yaitu seluruh guru yang berstatus sebagai guru tetap yayasan pada SMK PGRI 1 Cimahi dengan jumlah 33 orang.

6.4 Teknik Pengukuran Data

Menurut (Sugiyono,2018:92):

“ Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mneghasilkan data kuantitatif”.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur data variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) yaitu *semantic differensial*.

Menurut Sugiyono (2018:9):

“*Semantic Differensial* digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “*sangat positif*” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban “*sangat negatif*” terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya.”

Data yang diperoleh dengan menggunakan skala *semantic differensial* adalah data interval. Menurut (Sugiyono,2018:81) “Data interval adalah data kuantitatif kontinum yang jaraknya sama, tetapi tidak mempunyai nilai nol absolut”.

Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden berupa pertanyaan positif dan negatif. Masing-masing jawaban atas pertanyaan

diberi skor, agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel 6.2 sebagai berikut:

Tabel 6.2 Skor Jawaban Tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi.

SANGAT NEGATIF	SKOR	SANGAT POSITIF
Sangat Tidak Tepat	1 2 3 4 5	Sangat Tepat
Sangat Lemah	1 2 3 4 5	Sangat Kuat
Sangat Tidak Puas	1 2 3 4 5	Sangat Puas

Sumber : (Sugiyono,2018:97), disesuaikan dengan penelitian

Responden dapat memberi jawaban pada rentang jawaban yang positif sampai dengan negatif. Hal tersebut tergantung berdasarkan persepsi responden terhadap dimensi yang dinilai. Responden yang memberikan penilaian dengan angka 1 artinya jawaban responden sangat negatif, apabila memberi penilaian pada angka 3 artinya netral, dan apabila memberi penilaian pada angka 5 artinya jawaban responden sangat positif.

6.5 Teknik Pengujian Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana alat ukur tersebut mampu mengukur sesuatu yang ingin di ukur, apabila dalam penelitian ini menggunakan kuesioner di dalam

pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang telah disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2018:121)

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Setelah mendapatkan data dan telah ditabulasi, maka selanjutnya yang harus dilakukan yaitu dilakukannya uji validitas konstruksi melalui analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan suatu faktor, dan kemudian mengkorelasikan skor faktor dengan skor total menggunakan koefisien korelasi *product moment* (Sugiyono,2018:183), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

n = Jumlah responden

x_i = Skor pernyataan

y_i = Skor total

Selanjutnya apakah butir pada setiap instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y). Bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang **Sugiyono,(2018:126)**. Dalam penelitian ini perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*. Jika semua butir telah valid maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2018:121)**, “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data dalam penelitian ini dapat menunjukan tingkat akurasi, ketepatan, dan konsistensi alat tersebut pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran koefisien *Cronbach Alpha* (r_{α}) menurut **Sugiyono,(2018:135)** dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S^2_i = Varians total

Penentuan reliabel atau tidaknya butir pertanyaan yang diberikan, dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{α} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{\alpha} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$ (0,30) maka item pernyataan yang diuji dinyatakan reliabel, dan apabila nilai $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ (0,30) maka item pernyataan yang di uji dinyatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini kaidah penghitungan uji reliabilitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan program *SPSS*.

6.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data

6.6.1 Metode Pengolahan Data

Dalam metode pengolahan data, tahap-tahap pengolahan data menurut (Nazir,2014:304) yaitu sebagai berikut

1. Editing

Data yang telah dikumpulkan dalam *record book*, daftar pertanyaan maupun pada *interview guide* perlu dibaca kembali dan diperbaiki jika masih terdapat hal-hal yang masih meragukan.

2. Coding

Tujuan *Coding* yaitu untuk mengklasifikasikan jawaban para responden sesuai dengan kategorinya.

Langkah-langkah dalam melakukan *coding* adalah menentukan kategori-kategori jawaban responden yang kemudian akan digunakan dan dialokasikan sesuai kategori.

3. *Tabulating*

Tabulasi merupakan proses penghitungan frekuensi ke dalam masing-masing kategori. Tujuan nya yaitu agar data data yang dimasukan ke dalam tabel-tabel dapat diatur sehingga angka-angka dapat dihitung, jumlah kasus dalam berbagai kategori.

4. Verifikasi

Penelitian suatu kesimpulan umum dari suatu penelitian yang hanya berkaitan dengan teori dasar penelitian yang dilakukan.

Sesuai dengan masalah yang teridentifikasi, maka pengolahan data dari tahap identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk identifikasi masalah nomor 1, 2, dan 3 menggunakan tahap-tahap pengolahan data yang meliputi *editing*, *coding*, tabulasi dan verifikasi. Untuk mengetahui posisi dari seluruh jawaban responden maka dibuatlah kriteria, dikarenakan terdapat 5 alternatif jawaban maka penyusunan kriteria dibuat menjadi lima interval pada masing-masing variabel dengan menggunakan rumus menurut **(Sulaeman, 2018)**, sebagai berikut:

$$\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

P= Panjang kelas interval

Rentang= Skor maksimal-Skor minimal

Banyak Kelas Interval =5

Sehingga :

$$P = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

Setelah didapat panjang kelas interval untuk masing-masing variabel, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini yang memperlihatkan interval skor, dimana pada tabel 6.3 diketahui bahwa skor minimal adalah 1 (satu) dan skor maksimal adalah 5 (lima) sehingga interval masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 6.3 Interval Skor masing-masing Variabel yang Disesuaikan dengan Kebutuhan Penelitian.

INTERVAL SKOR VARIABEL BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SMK PGRI 1 CIMAHI	
	1,00 - 1,80
	1,81 – 2,60

INTERVAL SKOR VARIABEL BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SMK PGRI 1 CIMAHI
2,61 – 3,40
3,41 – 4,20
4,21 – 5,00

2. Untuk menjawab identifikasi masalah nomor 4 yaitu mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, menggunakan metode analisis regresi berganda. Menurut **Duli (2019:171)** menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara formulatif persamaan regresi linier berganda yang diadaptasi dari **Sugiyono (2018:192)**, dinyatakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y= Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

X₁= Budaya Organisasi

X₂= Komitmen Organisasi

a= Nilai Intersep

b= Koefisien arah regresi (penduga arah regresi β)

Model regresi linier berganda yang digunakan bertujuan agar dapat menunjukkan persamaan hubungan yang

valid atau *best linier unbiased estimator (BLUE)* model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi klasik *ordinary least square (OLS)*. Untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengolahannya dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS. Uji Normalitas

Menurut **Duli (2019:114)**, uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan melihat angka signifikansi. Jika angka signifikansi (sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika angka signifikansi (sig.) $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hipotesis uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal apabila (sig.) $> 0,05$

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal apabila (sig.) $\leq 0,05$

Jika diketahui data tidak berdistribusi normal maka menggunakan statistik non parametris dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s	= Koefisien korelasi <i>Rank Spearman</i>
di	= Selisih setiap rank
n	= banyaknya pasangan data

Jika menggunakan statistik non parametris maka penelitian dilakukan hanya sampai menemukan hubungan karena pada statistik non parametris tidak dikenal pengukuran pengaruh (determinasi). Sebaliknya jika data berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan ke tahap mencari koefisien determinasi.

a. Uji Multikolonieritas

Menurut **Sekaran & Bougie (2016:316)** uji asumsi multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel independen pada model regresi. Uji multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai toleransi dan faktor inflasi varians (*VIF-the inverse of the tolerance value*/kebalikan dari nilai toleransi). Ukuran ini menunjukkan tingkat dimana variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel lainnya, kemudian nilai *cut off* dalam pengujian ini yaitu nilai toleransi sebesar 0,10 dimana nilai tersebut sama dengan VIF 10. Menurut **Sekaran & Bougie (2016:316)**, hal ini dimaksudkan jika nilai toleransi berada pada maksimal 0,10 dan VIF berada pada tidak lebih

dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018:138)** heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Glesjer* yakni dengan cara meregresi nilai *absolute residual* dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika tidak ada satupun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Data tidak terjadi heteroskedastisitas

Ha : Data terjadi heteroskedastisitas

6.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif.

Menurut (**Sugiyono,2018:35**):

“Metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau

lebih (variabel yang berdiri sendiri)”.

Menurut ((Sugiyono,2018:37) “Metode asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah data kuantitatif, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.4 Analisis Data yang Digunakan Untuk Menjawab Identifikasi Masalah

IDENTIFIKASI MASALAH	ANALISIS KUANTITATIF
Masalah Ke-1, (deskriptif)	√
Masalah Ke-2, (deskriptif)	√
Masalah Ke-3, (deskriptif)	√
Masalah Ke-4, (asosiatif)	√

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah ke-1, ke-2, dan ke-3 menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan melakukan perhitungan rata-rata skor setiap jawaban responden yang disesuaikan dengan interval pada tabel 6.3 tersebut dapat dibuat kriteria sikap responden pada masing-masing variabel dan sub variabel sebagai berikut:

Tabel 6.5 Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Budaya Organisasi

INTER VAL	SUB VARIABEL BUDAYA ORGANISASI		
	INOVASI DAN PENGAMBILAN RISIKO	MEMPERHATIKAN DETAIL	ORIENTASI PADA HASIL
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Teliti	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah	Rendah	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup	Sedang	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi	Teliti	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Teliti	Sangat Tinggi
INTER VAL	ORIENTASI PADA ORANG	ORIENTASI PADA TIM	KEAGRESIFAN
1,00 – 1,80	Sangat Tertutup	Sangat Tidak Bersedia	Sangat Acuh
1,81 – 2,60	Tertutup	Tidak Bersedia	Acuh
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup	Cukup
3,41 – 4,20	Terbuka	Bersedia	Peka
4,21 – 5,00	Sangat Terbuka	Sangat Bersedia	Sangat Peka
INTER VAL	STABILITAS		
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai		
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai		
2,61 – 3,40	Cukup		
3,41 – 4,20	Sesuai		

4,21 – 5,00	Sangat Sesuai
-------------	---------------

Tabel 6.6 Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Komitmen Organisasi

INTE R VAL	SUB VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI		
	KOMI T MEN AF EKTIF	KOMITMEN KEBERLANJ UTAN	KOMITME N NORMATI F
1,00 – 1,80	Sanga t Renda h	Sangat Sulit	Sanga t Lema h
1,81 – 2,60	Rendah	Sulit	Lemah
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi	Mudah	Kuat
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Mudah	Sangat Kuat

Tabel 6.7 Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Kepuasan Kerja

INTE R VAL	SUB VARIABEL KEPUASAN KERJA			
	<i>TUR N OVE R</i>	TINGKA T KETIDA K HADIR AN (ABSEN) KERJA	TINGKAT PEKER JAAN	UKURAN ORGANI SASI
1,00 – 1,80	Sang at Rend ah	Sang at Rend ah	Sangat Tid ak Ses	Sangat Tid ak Lanc

			uai	ar
1,81 –2,60	Rendah	Rendah	Tidak Sesuai	Tidak Lancar
2,61 –3,40	Sedang	Sedang	Cukup Sesuai	Cukup Lancar
3,41– 4,20	Tinggi	Tinggi	Sesuai	Lancar
4,21 –5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Sesuai	Sangat Lancar

Tabel diatas digunakan untuk menentukan kriteria sikap responden pada sub variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y).

Untuk mempermudah analisis terhadap variabel dilakukan berdasarkan tabel 6.8 sebagai berikut:

Tabel 6.8 Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

INTERVAL	BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas

1,81 – 2,60	Lemah	Rendah	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Sedang	Sedang	Cukup
3,41 – 4,20	Kuat	Tinggi	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Tinggi	Sangat Puas

2. Analisis Asosiatif Kuantitatif

Analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah ke-4, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut **Ghozali (2018:95)**, Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel

bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Berikut ini merupakan pedoman untuk menginterpretasikan koefisien determinasi:

Tabel 6.9 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti

50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
$\geq 81\%$	Pengaruh Tinggi Sekali

6.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen (X) dan variabel endogen (Y). Uji hipotesis adalah langkah terakhir dari analisis data yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) secara parsial maupun simultan yang akhirnya akan diambil kesimpulan berupa penerimaan ataupun penolakan.

1. Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen (X) secara individual terhadap variabel endogen (Y) dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Menurut (Sugiyono,2018:194), untuk menguji koefisien regresi individual menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi
parsial yang ditemukan

n = Jumlah

sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya

dikonsultasikan dengan t_{tabel} Harga t_{hitung}

tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel}

dengan tingkat signifikan sebesar 5%

dengan derajat kebebasan (*degree of*

freedom) $dk=(n-k-1)$ dimana n adalah

jumlah responden. Adapun hipotesis yang

digunakan adalah :

1. Hipotesis parsial antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)

$H_o : p_1 \leq 0$ (Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi).

$H_a : p_2 > 0$ (Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi).

Berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan, peneliti menggunakan uji pihak kanan. Untuk menggambarkan daerah

penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar

berikut :



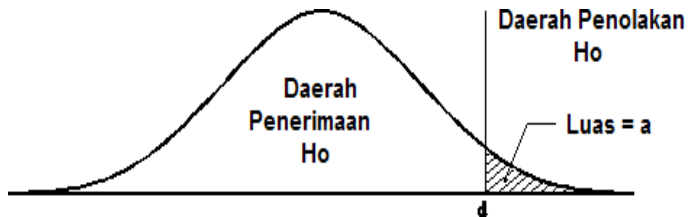
Gambar 6.1 Uji Satu Pihak yang Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Sumber : Sugiyono,(2018:165)

2. Hipotesis parsial antara variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
 $H_0 : p_1 \leq 0$ (Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi).
 $H_a : p_2 > 0$ (Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi).

Berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan, menggunakan uji pihak kanan. Untuk menggambarkan daerah

penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6.2 Uji Satu Pihak yang Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Parsial antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Sumber : Sugiyono, (2018:165)

Untuk melihat H_0 ditolak atau diterima dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel eksogen(X) berpengaruh positif terhadap variabel endogen (Y).
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel eksogen(X) tidak berpengaruh positif terhadap

variabel endogen (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel-variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F_{hitung}

dengan nilai F_{tabel} yang terdapat dalam *analysis of varians* (anova), dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian. Berikut ini adalah rumus pengujian koefisien regresi secara simultan menurut **Sugiyono,(2018:192)** sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F : Nilai F hitung
 n : Jumlah responden
 k : Banyaknya Variabel Penelitian
 R² Koefisien Determinasi

Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Santri Karya SMK PGRI 1 Cimahi).
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi).

Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

(Y).

VII. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

7.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diberikan dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada :

Nama Sekolah : SMK PGRI 1 Cimahi

Alamat : JL. TERUSAN GG. KARYA
CIMAHI,

Citeureup, Kec. Cimahi

Utara, Kota Cimahi Prov.

Jawa Barat.

Email :

smkpgri01cmh@gmail.com

Website :

[http://sekolah.data.kemdikbud.go.i](http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/)

[d/ No. Telp](tel:(022)6650106) : (022) 6650106

7.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Bisnis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Saraswati dkk. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sekaran, & Boogie. (2016). *Research Methods fo Business*. Singapore: John Wiley & Son

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya

JURNAL :

Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 37–46.

Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210– 221.

Irham. (2019). *Survei Pendidikan Dunia, Indonesia Peringkat 72 dari 77 Negara*.
<https://www.viva.co.id/arsip/1249962-survei-pendidikan-dunia-indonesia-peringkat-72-dari-77-negara>

Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41.
<https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>

Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment

to employee international journal of business and social science research. *The Institute of Academic Research and Publication*, 1(1), 7–16.
<https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.20>

Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial*, 7(2), 155.
<https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>

Ridlwan, M., Purwandari, D. A., & Rahmat Syah, T. Y. (2021). The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.2378>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (A. bahasa S. Dkk (ed.); Salemba Em).

Saudagar, F., & Pradana, H. C. (2020). *Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi (The Effect of Rewards and Teacher Commitment on Job Satisfaction at the State High School*

of Jambi City). 02, 81–93.

Sopiah, S., Kamaludin, M., Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. S. (2021). Organizational Culture and Employee Performance : An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia *. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 395–406.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0395>

Sudrajat, S., & Rojuaniah, R. (2021). The Effect Of Teacher Profesional Allowance And Job Satisfaction Toward

Organizational Commitment (A Study On Private Islamic Junior High Schools Teachers In Tangerang Regency). *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 78–90.

Supriyati, Fitria, H., & Eddy, S. (2021). The Effect of Commitment and Culture on Teacher Job Satisfaction: A Regression Analysis. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 113–119. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.022>

Ufi, D. T., & Wijono, S. (2020). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kota Kupang. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2495>

Wahyudin, I., Hadjar, I., & Yusnita, N. (2021). the Influence of Organizational Culture, Employee Empowerment and Job Satisfaction on Organizational Commitments. *Agricultural Social Economic Journal*, 21(3), 209–214. <https://doi.org/10.21776/ub.agrise.2021.021.3.5>

UNDANG-UNDANG :

Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta

INTERNET :

Irham. (2019). *Survei Pendidikan Dunia, Indonesia Peringkat 72 dari 77 Negara*. <https://www.viva.co.id/arsip/1249962-survei-pendidikan-dunia-indonesia-peringkat-72-dari-77-negara> (16/10/2021).

CNN. (2020). “*Target Pendidikan Indonesia 2035 Jauh di*

Bawah Rata-rata OECD.”

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200508172350-20501459/target-pendidikan-indonesia-2035-jauh-di-bawah-rata-rata-oecd> (16/10/2021).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
PADA SMK PGRI 1 CIMAH**

Kepada Yth.
Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian Tugas Akhir, ‘Program Sarjana Strata (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Acmad Yani, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktunya untuk dapat mengisi setiap pernyataan dalam kuesioner ini dengan lengkap dan jujur.

Kuesioner ini dibuat untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi”**.

Atas bantuan dan kesediaannya mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Cimahi, Desember 2021
Hormat Saya,

Nuri Nurjanah
NIM.5111181027

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
PADA SMK PGRI 1 CIMAHI**

No. Responden :

A. DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

B. TATA CARA MENJAWAB

Anda dapat memberikan tanda silang pada salah satu nomer yang anda pilih, sebagai contoh berikut :

PERNYATAAN	SKOR JAWABAN					
Tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar	Sangat Rendah	1	2	3	4	5 Sangat Tinggi

Jika anda akan merubah jawaban, tambahkan garis secara horizontal di atas dan dibawah angka, lalu silang pada angka yang menurut anda benar, seperti berikut :

PERNYATAAN	SKOR JAWABAN						
Tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar	Sangat Rendah	1	2	3	4	5	Sangat Tinggi

Keterangan :

- Silang 1 apabila menurut anda tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar pada SMK PGRI 1 Cimahi sangat rendah.
- Silang 2 apabila menurut anda tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar pada SMK PGRI 1 Cimahi rendah.
- Silang 3 apabila menurut anda tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar pada SMK PGRI 1 Cimahi sedang.
- Silang 4 apabila menurut anda tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar pada SMK PGRI 1 Cimahi tinggi.
- Silang 5 apabila menurut anda tingkat inovasi guru dalam mengembangkan metode belajar pada SMK PGRI 1 Cimahi sangat tinggi.

KUESIONER TENTANG BUDAYA ORGANISASI

PERNYATAAN	SKOR JAWABAN		
Tingkat inovasi guru dalam pengembangan metode belajar	Sangat Rendah	1 2 3 4 5	Sangat Tinggi
Keberanian guru dalam mengambil risiko ketika mengambil keputusan berdasarkan data dan fakta	Sangat Rendah	1 2 3 4 5	Sangat Tinggi
Ketelitian guru dalam mengoreksi jawaban terhadap tugas yang diberikan	Sangat Tidak Teliti	1 2 3 4 5	Sangat Teliti
Ketepatan guru dalam memberikan penilaian terhadap tugas yang diberikan	Sangat Tidak Tepat	1 2 3 4 5	Sangat Tepat
Kecenderungan guru dalam mengutamakan proses dalam mencapai hasil pekerjaan	Sangat Rendah	1 2 3 4 5	Sangat Tinggi
Keterbukaan guru dalam mengenal satu sama lain sesama guru dengan baik	Sangat Tertutup	1 2 3 4 5	Sangat Terbuka

Keterbukaan guru dalam hal berbagi ilmu pengetahuan	Sangat Tertutup	1 2 3 4 5	Sangat Terbuka
Kesediaan guru bekerjasama dalam suatu pekerjaan	Sangat Tidak Bersedia	1 2 3 4 5	Sangat Bersedia
Kepekaan guru dalam pengembangan ilmu pengetahuan	Sangat Acuh	1 2 3 4 5	Sangat Peka
Kepekaan guru Dalam perkembangan teknologi	Sangat Acuh	1 2 3 4 5	Sangat Peka
Kesesuaian antara perilaku guru dengan pedoman aturan yang ditetapkan	Sangat Tidak Sesuai	1 2 3 4 5	Sangat Sesuai

KUESIONER TENTANG KOMITMEN ORGANISASI

PERNYATAAN	SKOR JAWABAN			
Keterlibatan				
guru dalam mencapai tujuan organisasi	Sangat Rendah	1 2 3 4 5		Sangat Tinggi
Keinginan guru untuk menghabiskan karir di organisasi	Sangat Rendah	1 2 3 4 5		Sangat Tinggi
Kesulitan guru dalam mendapatkan pekerjaan lain ketika keluar dari SMK PGRI 1 Cimahi	Sangat Sulit	1 2 3 4 5		Sangat Mudah
Keterikatan guru dengan SMK PGRI 1 Cimahi karena atasan	Sangat Lemah	1 2 3 4 5		Sangat Kuat
Keterikatan guru dengan SMK PGRI 1 Cimahi karena rekan kerja	Sangat Lemah	1 2 3 4 5		Sangat Kuat

KUESIONER TENTANG KEPUASAN KERJA GURU

PERNYATAAN	SKOR JAWABAN			
Kecenderungan				
guru untuk mengundurkan diri dari	Sangat Rendah	1	2 3 4 5	Sangat Tinggi
Kecenderungan guru untuk tidak masuk kerja	Sangat Rendah	1	2 3 4 5	Sangat Tinggi
Kesesuaian antara tugas yang diberikan pada guru dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru	Sangat Tidak Sesuai	1	2 3 4 5	Sangat Sesuai
Kesesuaian antara kondisi kerja dengan kenyamanan guru dalam mengajar	Sangat Tidak Sesuai	1	2 3 4 5	Sangat Sesuai
Kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja guru	Sangat Tidak Sesuai	1	2 3 4 5	Sangat Sesuai
Kelancaran koordinasi antara sesama rekan kerja	Sangat Tidak Lancar	1	2 3 4 5	Sangat lancar

Kelancaran komunikasi antara atasan dengan bawahan	Sangat Tidak Lancar	1 2 3 4 5	Sangat Lancar
Kesempatan berpartisipasi guru terhadap kegiatan di SMK PGRI 1 Cimahi	Sangat Rendah	1 2 3 4 5	Sangat Tinggi

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Nuri Nurjanah
Tempat, Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 21 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jl.Rancabentang RT 01/RW 25 No.52
Cimahi Selatan
No.Telp/HP : 0895359873880
E-mail : nurin8595@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2005 – 2006 : TK-Darul Falah
2006 – 2012 : SDN Tunas Harapan
2012 – 20014 : SMP PGRI Cimahi
2015 - 2018 : SMK PGRI 1 Cimahi (Jurusan
Adm.Perkantoran)
2018 - sekarang : Diterima di Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJANI
Cimahi.

RIWAYAT ORGANISASI

2018 – 2019 : HM KMJ Manajemen

ORANG TUA

Nama Ayah : Yadi Mulyadi

Pekerjaan :Buruh Harian Lepas

Nama Ibu : Yuyun Yustini

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Jl. Rancabentang Utara RT/RW 01/25
No.52 Cibereum, Cimahi Selatan.