

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang

Daryati*, Nurkolis, Endang Wuryandini

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

*daryati.nuhad@gmail.com

Abstract

Teacher work commitment is an important variable in determining the performance and effectiveness of educational institutions that will encourage teachers to invest their energy and loyalty to the school and have a positive impact on teacher work commitment and the achievement of educational goals. The purpose of this study is to determine the influence of organizational climate and work culture together on work commitment. The research approach used is quantitative. This type of research uses correlation research. The population of this study was 281 teachers and the research sample was 165 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used in this study was descriptive data analysis, prerequisite tests including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests including simple and multiple linear regression. The results of the study showed that: (1) the correlation of organizational climate on work commitment was 0.685. The influence of organizational climate had a significant effect on the work commitment variable by 67.0%. (2) The correlation of work culture on work commitment was 0.860. The influence of work culture had a significant effect on the work commitment variable by 74.0%. (3) The significant influence of organizational climate and work culture on work commitment with the equation $\hat{Y} = 15.860 + 0.187 X_1 + 0.584 X_2$. Then the correlation coefficient value r is 0.889. The result of the coefficient of determination of the influence of variables X_1 and X_2 on Y is 79.0%.

Keywords: *Organizational Climate; Work Culture; Work Commitment*

Abstrak

Komitmen kerja guru menjadi variabel penting dalam menentukan kinerja dan efektivitas lembaga pendidikan yang akan mendorong guru untuk menginvestasikan energi dan loyalitasnya terhadap sekolah dan berdampak positif terhadap komitmen kerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini untuk: untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasi. Populasi penelitian ini 281 guru dan sampel penelitian 165 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) korelasi iklim organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 0,685. Pengaruh iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja sebesar 67,0%. (2) Korelasi budaya kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,860. Pengaruh budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja sebesar 74,0%. (3) Pengaruh yang signifikan iklim organisasi dan

budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan persamaan $\hat{Y} = 15,860 + 0,187 X_1 + 0,584 X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,889. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 79,0%.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Budaya Kerja; Komitmen Kerja

Pendahuluan

Guru adalah elemen kunci dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembentukan generasi bangsa. Guru berperan sebagai panutan bagi murid-muridnya. Setiap tindakan seorang guru menjadi contoh konkret yang diamati oleh peserta didik. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan bangsa yang berperan vital membentuk generasi unggul berdaya saing, dengan guru sebagai pilar sentral yang tidak sekadar menjadi panutan konkret bagi peserta didik, tetapi juga elemen krusial dalam sistem pendidikan nasional melalui interaksi langsungnya dengan murid.

Sebagai ujung tombak pendidikan formal pertama, sekolah dasar memikul tanggung jawab besar menanamkan nilai-nilai fundamental dan kompetensi dasar anak didik, yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh beragam aspek, terutama komitmen kerja para guru yang terbentuk dari dinamika iklim organisasi serta budaya kerja di lingkungan sekolah, selaras dengan amanat Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2022 tentang Sisdiknas yang menekankan urgensi peningkatan kualitas tenaga pendidik dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut menguasai empat kompetensi dasar (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), namun juga wajib memiliki dedikasi serta komitmen kerja tinggi guna memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Kabupaten Semarang, khususnya di Kecamatan Suruh, terdapat fenomena menarik terkait dinamika komitmen kerja guru yang perlu dikaji lebih mendalam. Berdasarkan data observasi awal dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah di wilayah tersebut, ditemukan bahwa tingkat kehadiran dan keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan sekolah masih belum optimal. Hal ini diduga kuat berhubungan dengan kondisi iklim organisasi dan budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung terbentuknya komitmen kerja yang tinggi. Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti mengingat komitmen kerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan komitmen kerja guru dan prestasi siswa.

Komitmen kerja guru menjadi variabel penting dalam menentukan kinerja dan efektivitas lembaga pendidikan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Widodo, 2021) komitmen kerja merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau meninggalkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja yang kuat akan mendorong guru untuk menginvestasikan energi dan loyalitasnya terhadap sekolah, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap komitmen kerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Namun realitasnya, tidak semua guru memiliki tingkat komitmen yang sama, dan hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

Fenomena yang menarik untuk dikaji adalah adanya variasi tingkat komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang. Berdasarkan data statistik yang diperoleh dari Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Suruh, terjadi fluktuasi dalam indikator-indikator komitmen kerja guru selama periode 2022-2024, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Suruh

Indikator Komitmen Kerja	2022	2023	2024
Tingkat Kehadiran (%)	92,3	90,7	89,4
Ketepatan Pengumpulan Administrasi (%)	87,5	85,2	83,8
Keterlibatan dalam Kegiatan Sekolah (%)	78,6	76,3	75,2
Inovasi Pembelajaran (skala 1-10)	7,2	6,8	6,5
Loyalitas dan Retensi (%)	96,4	95,8	94,3

Data tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan penurunan komitmen kerja guru yang perlu mendapat perhatian serius. Tanpa adanya upaya sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, dikhawatirkan trend penurunan ini akan terus berlanjut dan berimplikasi negatif terhadap kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi komitmen kerja guru adalah iklim organisasi sekolah. Menurut (Suharsaputra, 2020), iklim organisasi merupakan persepsi kolektif anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasi yang tercermin dari nilai-nilai, norma, prosedur, dan praktik yang berlaku dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, iklim organisasi yang positif dapat menjadi katalisator bagi tumbuhnya semangat kerja dan komitmen guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Selain iklim organisasi, budaya kerja juga dipandang sebagai determinan penting terhadap komitmen kerja guru. menurut Mulyasa mendefinisikan, Budaya kerja sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, dan prinsip yang dianut bersama yang mendasari cara berpikir dan bertindak anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mulyasa, 2023). Budaya kerja yang kuat akan memandu perilaku anggota organisasi, menciptakan identitas kolektif, serta membangun rasa kebersamaan dan kesetiaan terhadap organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya kerja yang berorientasi pada keunggulan, profesionalisme, dan kolaborasi akan mendorong guru untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara variabel-variabel tersebut. Menurut (Nugroho, 2022) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen kerja guru SMA di Kota Surakarta. Sementara itu, menurut (Widyanti, 2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru SMK di Kabupaten Klaten. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2023) menunjukkan bahwa budaya kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja guru MTs di Kabupaten Demak. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji dinamika interaksi antara iklim organisasi dan budaya kerja dalam konteks Sekolah Dasar Negeri, khususnya di wilayah dengan karakteristik sosio-demografis seperti Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang.

Kesenjangan penelitian yang teridentifikasi dari studi-studi sebelumnya meliputi beberapa aspek. Pertama, mayoritas penelitian terfokus pada jenjang pendidikan menengah, sementara dinamika di tingkat sekolah dasar memiliki keunikan tersendiri mengingat peran guru SD yang lebih kompleks sebagai pengajar multi subjek dan pembimbing karakter. Kedua, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan variabel iklim organisasi dan budaya kerja secara simultan dalam kaitannya dengan komitmen kerja guru, padahal kedua variabel tersebut saling berinteraksi dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan. Ketiga, Kecamatan Suruh merupakan salah satu kecamatan dengan jumlah Sekolah Dasar Negeri terbanyak di Kabupaten Semarang, yaitu

34 sekolah, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi pendidikan dasar di Kabupaten Semarang serta memiliki karakteristik geografis yang beragam, mulai dari wilayah perkotaan hingga pedesaan, sehingga dapat mewakili keberagaman kondisi sekolah di Kabupaten Semarang yang memiliki karakteristik tersendiri belum tereksplorasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja terhadap komitmen kerja guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang memiliki urgensi yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dasar. Guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian, tetapi juga perlu memiliki komitmen kerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Komitmen kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya iklim organisasi dan budaya kerja yang berkembang di sekolah.

Iklim organisasi yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang suportif, serta penghargaan terhadap kinerja guru, mampu menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah. Sebaliknya, iklim organisasi yang kaku dan tidak sehat dapat menurunkan motivasi serta menghambat keterikatan guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menjadikan iklim organisasi sebagai variabel penting yang perlu diteliti kaitannya dengan komitmen kerja guru. Selain itu, budaya kerja yang terbentuk dalam suatu sekolah juga sangat menentukan kualitas komitmen guru. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, kerja sama tim, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi, akan mendorong guru lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang kuat menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, yang pada akhirnya memperkuat komitmen guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Memperhatikan urgensi peningkatan komitmen kerja guru serta adanya kesenjangan penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, maka perlu dilakukan kajian komprehensif mengenai pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi pada pengembangan khazanah keilmuan manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan landasan empiris bagi pengambilan kebijakan strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dasar di wilayah tersebut. Selain itu, temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi sekolah dalam merancang intervensi organisasional yang tepat untuk membangun iklim organisasi dan budaya kerja yang kondusif bagi penguatan komitmen kerja guru.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengambil lokasi di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru berjumlah 281 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling* yang berjumlah 165 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini memiliki tiga instrumen kuesioner yang dibuat berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabelnya. Variabel komitmen kerja, variabel iklim, dan variabel budaya kerja sudah di buat sesuai dengan indikator kemudian di uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan hasil yang memenuhi syarat. Setelah valid dan reliabel dilaksanakan penelitian. Data hasil penelitian dilakukan uji prasyarat dan uji hipotesis yang meliputi uji t, dan uji F dan uji struktural. Peneliti menggunakan regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh satu variabel independen terhadap

satu variabel dependen. Kemudian Regresi berganda digunakan ketika peneliti ingin mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Peneliti menggunakan software SPSS 25 dalam mengolah data hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Kerjadi Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang

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

Tabel 2. Korelasi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Kerja

		Iklim Organisasi	Komitmen Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	165	165
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.685**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	165	165

Hasil analisis korelasi antara variabel iklim organisasi terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,685. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungannya searah antara X_1 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$. Kemudian hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan iklim organisasi terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 36,459 + 0,465 X_1$. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,016 > 1,654256$) maka variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

Tabel 3. Uji Summary Variabel Iklim Organisasi terhadap Komitmen Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.670	.446	6.087

Nilai *R Square* sebesar 0,670 Nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara iklim organisasi (X_1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 67,0% sedangkan 33,0% komitmen kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan deskripsi di atas, maka temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang sebesar 67,0%.

Hasil penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2020) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ($\beta = 0,583$; $p < 0,01$). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawardani, 2022) yang menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ($\beta = 0,376$; $p < 0,01$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($R^2 = 0,623$; $p < 0,01$).

Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi dan pembinaan terkait iklim organisasi dan kinerja yang dilakukan oleh guru

untuk dapat meningkatkan komitmen kerja guru. Guru harus dapat merencanakan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai iklim organisasi dan komitmen kerja yang baik. Iklim organisasi menurut (Wibowo, 2020) mendefinisikannya sebagai persepsi kolektif mengenai praktik, prosedur, kebijakan dan suasana psikologis yang merepresentasikan atmosfer seluruh warga sekolah melalui penerapan kebijakan, interaksi antarwarga, dan perasaan keberadaan setiap individu. Menurut (Wirawan, 2020) menekankan iklim organisasi sebagai persepsi anggota tentang rutinitas lingkungan internal yang terbentuk melalui interaksi struktur, sistem, budaya, perilaku pimpinan dan kebutuhan psikologis anggota.

Komitmen kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang dapat terus meningkat jika kepala sekolah dapat mengelola sekolah dengan memaksimalkan pelaksanaan kepemimpinan dan manajemen sekolah yang nantinya akan dapat meningkatkan komitmen kerja. Kepala sekolah harus dapat mensinergikan potensi yang dimiliki dengan mendayagunakan sumber daya dan sumber belajar yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja dan komitmen kerja yang baik, terutama dalam bidang penyelenggaraan pendidikan dan proses pembelajaran. Adanya pengaruh yang kuat antara iklim organisasi terhadap komitmen kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang, maka perbaikan iklim organisasi perlu dilakukan oleh kepala sekolah sehingga komitmen kerja dapat meningkat. Bentuk pengembangan iklim organisasi dapat menggunakan metode atau cara-cara yang lebih menarik dan pendekatan kepada semua warga sekolah yang lebih humanis. Oleh karena itu diharapkan adanya kebijakan dari dinas pendidikan khususnya untuk kepala sekolah dengan memfasilitasi kegiatan pengembangan diri kepala sekolah khususnya dalam iklim organisasi, agar dapat meningkatkan komitmen kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerjadi Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang

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

Tabel 4. Korelasi Budaya Kerjaterhadap Komitmen Kerja

		Budaya Kerja	Komitmen Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	165	165
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.860**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	165	165

Hasil analisis korelasi antara variabel budaya kerja terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,860. Hasil analisis regresi sederhana menunjukan bahwa model budaya kerja terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 25,562 + 0,719 X_2$. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0.10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,520 > 1.654256$) maka variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

Tabel 5. Uji Sumary Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.738	4.265

Nilai R Square sebesar 0,740 nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara budaya kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 74,0% sedangkan 26,0% komitmen kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan deskripsi di atas, maka temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang sebesar 74,0%. Hasil penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, 2020) yang menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 41,2% terhadap komitmen kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Winarno, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional (koefisien jalur = 0,367; $p < 0,01$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja ($R^2 = 0,623$; $p < 0,01$) dan OCB ($R^2 = 0,547$; $p < 0,01$).

Menurut (Schein, 2020) mendefinisikannya sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan kelompok untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang dianggap valid dan diajarkan kepada anggota baru. Menurut (Triguno, 2021) melengkapi dengan menyatakan budaya kerja sebagai falsafah berdasarkan pandangan hidup yang menjadi nilai-nilai, kebiasaan, dan kekuatan pendorong dalam kehidupan organisasi yang terbentuk melalui proses internalisasi nilai-nilai dalam kurun waktu tertentu bukan secara instan. Oleh karena itu untuk mewujudkan budaya kerja yang baik, kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang harus terus membudayakan dan menjadi teladan kepada teman sejawat dan peserta didik. Selain itu perlu peran dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan budaya kerja sehingga guru terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga prestasi dan komitmen kerja akan menjadi lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien budaya kerja terhadap komitmen kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang bertanda positif dan signifikan.

Hasil dari semua analisis dan uji yang berkaitan dengan perhitungan regresi budaya kerja terhadap komitmen kerja di atas mendapatkan hasil baik, terdapat beberapa data yang menyimpang dari sampel yang diteliti. Secara teori ketika budaya kerja baik maka komitmen kerja juga akan baik, tetapi ditemukan beberapa sampel yang diteliti menyimpang dari teori. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja saja namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, artinya budaya kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen kerja. Budaya kerja yang positif menjadi salah satu fondasi utama dalam mendukung peningkatan komitmen kerja dengan budaya kerja yang kuat dan mendukung, guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen kerja. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang mendukung peningkatan komitmen kerja.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang

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

Tabel 6. Koefisien Korelasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	15.860	3.194		4.966	.000
Iklim Organisasi	.187	.030	.276	6.212	.000
Budaya Kerja	.584	.037	.698	15.702	.000

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan iklim organisasi dan budaya kerja terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 15,860 + 0,187 X_1 + 0,584 X_2$. Hasil uji t parsial menunjukkan Nilai $t_{hitung} X_1$ terhadap Y sebesar 6,212 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.654256. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,212 > 1.654256$) maka variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Nilai $t_{hitung} X_2$ terhadap Y sebesar 15,702 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.654256. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,702 > 1.654256$) maka variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

Tabel 7. Uji Summary Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.787	3.845

Nilai R Square sebesar 0,790 Nilai tersebut menunjukkan variasi komitmen kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama sebesar 79,0% yang berarti koefisien determinasi variabel termasuk kategori kuat. Hal ini sesuai dengan (Sugiyono, 2020) yang menyatakan bahwa koefisien determinasi dalam rentang 0,60-0,799 dikatakan kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara iklim organisasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (Y). Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,889 yang berarti koefisien korelasi variabel termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan (Sugiyono, 2020) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi dalam rentang 0,80-1,000 dikatakan kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kuat antara iklim organisasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (Y).

Berdasarkan uraian hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang sebesar 79.0%. Hasil penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($R^2 = 0,623$; $p < 0,01$) dan OCB ($R^2 = 0,547$; $p < 0,01$).

Melihat hasil di atas dibutuhkan iklim organisasi dan budaya kerja yang baik agar dapat meningkatkan komitmen kerja. Kepala sekolah dan guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan sejauhmana kesiapan kepala sekolah dan guru dalam mempersiapkan diri dengan memiliki kinerja yang baik guna menciptakan peserta didik yang berprestasi. Diperlukan suatu kesungguhan dari setiap kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan komitmen kerja guna meraih prestasi yang maksimal. Dengan memiliki kompetensi, kinerja dan budaya kerja yang baik serta di dukung dengan suatu iklim organisasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja.

Iklim organisasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan dan saling melengkapi dalam meningkatkan komitmen kerja oleh karena itu, pengelola pendidikan

perlu memastikan kedua faktor ini berjalan harmonis. Iklim organisasi harus dilakukan secara berkala, budaya kerja perlu dibangun dengan nilai-nilai yang mendukung, dan motivasi guru harus terus dijaga melalui berbagai insentif dan penghargaan.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen kerja dengan kategori sedang. Kemudian iklim organisasi (X_1) dan komitmen kerja (Y) memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil tersebut kepala sekolah secara konsisten memberikan pembinaan akademik dan intruksional terhadap guru terkait dengan tanggung jawab kerja sehingga komitmen kerja akan meningkat. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan kategori sedang. Kemudian budaya kerja (X_2) dan komitmen kerja (Y) memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil tersebut kepala sekolah perlu menciptakan budaya kerja yang sehat dengan memberikan pembinaan dan intruksional terhadap guru terkait dengan tanggung jawab kerja sehingga komitmen kerja meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi dan budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan kategori kuat. Berdasarkan hasil tersebut kepala sekolah dan guru harus membiasakan dan meningkatkan budaya kerja serta motivasi dengan melakukan kebiasaan yang baik dilingkungan kerja, tanggung jawab kerja dan disiplin waktu, sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja.

Daftar Pustaka

- Kusumawardani, P. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Guru: Studi pada Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Klaten. *Jurnal Ilmu Pnedidikan*, 12-22.
- Mulyasa, E. (2023). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1-12.
- Nugroho, T. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Guru di Kota Surakarta*. Surakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan, UNS.
- Nurhayati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. . *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11-21.
- Prasetyo, H. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Publik*, 8(2), 123–138.
- Pratiwi, D. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru di MTs Kabupaten Demak*. Demak: STAI Al-Fatah.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Rosda Karya
- Suharsaputra, U. (2020). *Psikologi Pendidikan dan Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Triguno. (2021). *Budaya Kerja Profesional*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2021). *Kesejahteraan dan Komitmen Guru di Sekolah Dasar*. Solo: UNS Press.

- Widyanti, L. (2021). *Budaya Kerja dan Komitmen Guru SMK*. Klaten: STKIP Klaten Press.
- Wirawan. (2020). *Organisasi dan Manajemen: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, A. (2021). Interrelasi antara Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar: Analisis SEM pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Wonogiri. . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11-24.