

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian dari budaya itu sendiri adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat. Jika dikaitkan dengan pendekatan ilmu antropologi, berarti keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial untuk memahami lingkungan serta pengalamannya sebagai pedoman tingkah lakunya (Tazkia, 2017: 9).

Harris mengemukakan tentang konsep budaya sebagai pola tingkah laku yang dikaitkan dengan kelompok-kelompok masyarakat tertentu, seperti, “adat” (*custom*), atau cara hidup masyarakat (ar-Rifa’i, 2008). Sedangkan menurut Raymond Williams, tokoh studi budaya (*cultural studies*) dari Inggris, memberikan beberapa pengertian mengenai budaya. Pertama, budaya dapat digunakan untuk mengacu pada suatu proses umum perkembangan intelektual, spiritual, dan estetis. Kedua, budaya berarti pandangan hidup tertentu dari masyarakat, periode, atau kelompok tertentu (Wahyuni, 2022: 40 - 41).

Menurut Ki Hajar Dewantara budaya adalah perpaduan antara cipta, karsa dan karya manusia dalam kehidupan yang membentuk satu peradaban manusia. Kemudian Geert Hofstede juga menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam di tanamkan dalam masing masing (Wibowo, 2010: 15).

Dari beberapa pengertian yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah suatu bentuk kegiatan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang menjadi kebiasaan setiap orang dalam lingkungannya

untuk mencapai sebuah tujuan dan akan melibatkan organisasi yang terbentuk dari nilai-nilai, norma-norma, agama, dan kepercayaan sebagai pandangan hidup dan bertingkah laku.

Pemahaman konsep dasar budaya secara umum di atas, selanjutnya memahami tentang budaya dalam konteks organisasi atau biasa disebut budaya organisasi (*organizational culture*). Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal, misalnya dalam lingkup pendidikan salah satunya adalah sekolah. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dan dasar hukum struktur dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Hamam, 2011: 29).

Menurut Ogbonna dan Harris (dalam Tazkia, 2017: 17-18) budaya organisasi adalah keyakinan tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi secara kolektif dibagikan oleh kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas cara mereka dalam merespons lingkungan. Sedangkan pengertian budaya organisasi menurut Turner, adalah budaya organisasi menjadi pandangan hidup sebagai dasar untuk bertindak, mengungkapkan perasaan dan berpikir yang merupakan hasil pembelajaran sekelompok orang pada organisasi tertentu.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*) (Judge, 2013). Dalam buku pedoman pengembangan budaya kerja, Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya (Permen PAN dan RB No. 39 Tahun 2012).

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada

dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya, suatu budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing – masing sehingga tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang menyukai atau yang tidak, sehingga diperlukan suatu penyatuan persepsi dari seluruh pegawai atas pernyataan budaya organisasi (Tazkia, 2017: 16).

Budaya organisasi menjadi perekat antar anggota organisasi. Sebab, manusia adalah makhluk sosial yang cenderung hidup berkelompok dan memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kebiasaan, kepercayaan, dan asumsi-asumsi lainnya. Kesamaan tersebut menjadikan setiap individu yang berbeda karakteristiknya untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuannya. Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral yang dalam pelaksanaannya harus sesuai aturan (*syari'ah*) islam disegala aspek kehidupan.

Budaya organisasi yang islami adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam. Nilai-nilai atau prinsip-prinsip tersebut berasal dari konsep islam. Menurut Manan (dalam Hakim, 2011) Budaya organisasi yang Islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan adalah (keadilan).

Allah berfirman dalam Q.S Yunus ayat 47-48 :

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧ وَيَقُولُونَ مَتَى

هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨

Artinya: Dan setiap umat (mempunyai) rasul; Maka apabila Rasul mereka telah datang, diberlakukanlah hokum bagi mereka dengan adil dan (sedikitpun) tidak didzalimi. Dan Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?". Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu

orang-orang yang benar?". Katakanlah: "Aku tidak kuasa menolak mudharat ataupun mendatangkan manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki ". Bagi setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan atau percepatan sesaatpun (Q. S. Yunus: 47- 49) (Kemenag RI, 2012).

Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat pemahaman bersama dari sekelompok orang tentang nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan asumsi-asumsi lain yang dijadikan sebagai pandangan hidup dalam berperilaku dan pola pikir suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Proses Budaya Organisasi

Proses budaya organisasi dapat diartikan sebagai terbentuknya atau terciptanya atau dikembangkannya suatu budaya dalam organisasi. Membentuk sebuah budaya yang kuat dalam organisasi, pada dasarnya membutuhkan proses dan waktu yang relative lama. Dalam implementasinya pasti akan mengalami pasang surut, bagaimana budaya itu terbentuk, tertanam, berkembang, kemudian diatur dan diubah.

a. Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (dalam Robbins, 2013:519) pembentukan budaya organisasi umumnya diawali dari filosofi pendirian. Pendiri organisasi yang merupakan seseorang yang berpengaruh dan akan mnejadi pemimpin untuk menanamkan budaya dalam organisasi tersebut dan menjadi penggerak untuk menjalankan misinya mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya diperlukan juga manajemen puncak dalam menetapkan keputusan dan tindakan terkait pembentukan budaya organisasi.

Proses dalam pembentukan budaya organisasi dapat dilakukan melalui tiga tahap diantaranya:

- 1) Pendiri organisasi hanya melakukan perekrutan/seleski anggota organisasi dan mempertahankan anggota yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan hal yang sama.
- 2) Manajemen puncak sebagai standard dan acuan dalam mereka berperilaku dalam organisasi serta memantapkan norma-norma yang terkait dalam organisasi terkair sejauh mana pengambilan resiko diharapkan
- 3) Melakukan indoktrinisasi serta sosialisasi terhadap anggota dalam organisasi terkait cara berpikir dan merasakan sesuatu.

Jika berbicara mengenai budaya organisasi yang berada pada lembaga pendidikan formal yang ada di Indonesia, pembentukan budaya organisasi yang ada pada lembaga pendidikan secara umum berkaitan erat dengan iklim dan sistem nilai yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Pada lembaga pendidikan islam pembentukan budaya organisasi dan standar perilakunya didasarkan dari nilai-nilai ajaran Agama Islam yaitu Al-Qur'an dan hadis. Beberapa nilai yang diyakini diantaranya ketaqwaan, berakhlaq mulia, kebijaksanaan, nilai kebersamaan dan saling tolong menolong, nilai ketrampilan, nilai etos kerja, dan lain sebagainya.

b. Pengembangan Budaya Organisasi

Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi khususnya di sekolah tidak jauh beda dengan penerapan budaya organisasi lainnya. Jika ada perbedaan, mungkin hanya terletak pada jenis nilai dan karakteristik yang dikembangkannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk membangun budaya organisasi adalah sosialisasi terkait budaya yang akan diterapkan dalam organisasi dan memperkuat dengan berbagai kegiatan untuk membiasakan perilaku anggota. Organisasi juga bisa menerapkan system reward-punishment dalam mempertahankan dan mempercepat pengembangan budaya organisasi (Rizal, 2021).

3. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Ditinjau dari tingkat pemilikan nilai-nilai budaya organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa diantaranya:

- a. *Dominant Culture* (budaya dominan) adalah seperangkat nilai inti yang dimiliki oleh sebagian besar anggota organisasi.
- b. *Subculture* (subkultur) adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh minoritas, biasanya merupakan minoritas kecil, dari anggota organisasi. Subkultur biasanya merupakan hasil dari masalah atau pengalaman yang dimiliki oleh anggota departemen atau unit (Robbins, 2013: 514).

Pada dasarnya dalam budaya dominan terdapat subkultur-subkultur. Dalam beberapa kasus, subkultur dapat meningkatkan budaya dominan, sementara pada kasus lain keduanya mungkin memiliki efek sebaliknya. Subkultur yang bertentangan dengan kultur budaya yang dominan menciptakan konflik, pertikaian, dan frustrasi di kalangan karyawan. Subkultur yang sesuai dengan budaya dominan bisa sangat bermanfaat (Tewal, 2017: 29).

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam jurnal yang disusun oleh Arianty (2014: 146) mengemukakan bahwa jenis budaya organisasi secara umum terdapat tiga, yaitu:

- a. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara saling membantu dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Jenis budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.

- b. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

c. Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif adalah budaya yang bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis. Budaya ini mendorong karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka (Kreitner, 2003).

Meskipun suatu organisasi menampakkan satu jenis budaya organisasi yang menonjol, namun hal tersebut tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik lain dalam budaya organisasinya.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (dalam Tewel, 2017:25), budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lainnya. Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi memiliki tujuh karakteristik diantaranya sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif, kreatif membangkitkan gagasan baryu, dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu dan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Sedangkan menurut Luthans (2011), budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting sebagai berikut :

- a. Keteraturan perilaku yang teramati. Ketika peserta organisasi berinteraksi dengan orang lain, mereka menggunakan bahasa, terminologi, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan sopan.
- b. Norma. Standar perilaku ada, termasuk panduan tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan, yang di banyak organisasi turun pada "Jangan lakukan terlalu banyak ; jangan terlalu sedikit".
- c. Nilai dominan. Ada beberapa nilai utama yang dianjurkan oleh organisasi dan diharapkan para peserta untuk berbagi. Contoh tipikal adalah kualitas produk yang tinggi, low absenteeism, dan efisiensi tinggi.
- d. Filsafat. Ada kebijakan yang mengemukakan keyakinan organisasi tentang bagaimana caranya karyawan dan/atau pelanggan harus diperlakukan.
- e. Aturan. Ada pedoman ketat terkait untuk bergaul dalam organisasi. Pendetang baru harus mempelajari "tali" tersebut agar bisa diterima sebagai anggota kelompok yang lengkap.
- f. Iklim organisasi. Ini adalah keseluruhan "perasaan" yang disampaikan secara fisik, tata letak, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi melakukan diri mereka dengan pelanggan atau orang luar lainnya (Tewal , 2017: 27).

Dari beberapa karakteristik budaya organisasi yang telah diuraikan di atas, untuk memudahkan dalam mengukur variabel maka peneliti mengambil tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2013) sebagai indikatornya, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Inovasi atau pengambilan resiko
- 2) Perhatian terhadap detail

- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan, dan
- 7) Kemantapan.

B. Komitmen Kerja Guru

Komitmen dalam penelitian ini dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja seorang karyawan seperti guru, pegawai, dan staf-staf lain merupakan suatu organisasi, baik dalam lingkup sekolah, kantor, atau perusahaan.

1. Pengertian Komitmen Kerja Guru

Komitmen berasal dari bahasa latin "*Committer*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai, dan mengerjakan. Komitmen juga dapat diartikan janji pada diri sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakannya. Menurut Feldam, komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri ke dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukannya penting dan berarti. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan (Wijaya, 2016: 168).

Sedangkan menurut Steers (dalam Tazkia, 2017: 39) mendefinisikan komitmen kerja sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Selanjutnya menurut Robbins (dalam Agustini, 2011: 116) mengartikan bahwa komitmen sebagai suatu kondisi dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Secara umum komitmen didefinisikan sebagai keterlibatan seorang anggota dalam

organisasi tertentu, yang tercermin pada tingkat aktivitas suatu tindakan yang berkepentingan (Trisnaningsih, 2001: 7).

Apabila seseorang yang memiliki komitmen yang baik, maka artinya ia akan mempertanggung jawabkan keputusannya terhadap apa yang akan dilakukan, baik kepada dirinya sendiri, keluarga, orang lain, atau kepada Tuhannya Yang Maha Esa. Ia juga akan menata niatnya untuk melakukan sesuatu atas dasar nilai-nilai etika dan moral yang sesuai dengan syari'at islam.

Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S Al-Isra' ayat 15 yang berbunyi :

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ۗ ١٥

Artinya: Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan petunjuk (Allah), maka sesungguhnya untuk itu (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang tersesat maka sesungguhnya (kerugian) dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, tetapi Kami tidak akan menyiksa sebelum Kami mengutus seorang Rasul (Mushaf Fatimah al-Qur'an dan terjemahnya, 2013).

Maka dapat dipahami bahwa komitmen adalah kecenderungan seseorang yang memihak dan melibatkan dirinya dengan keyakinan dapat melakukan suatu pekerjaan yang berkepentingan dalam organisasi. Komitmen juga dapat diartikan sebagai rasa menyatu, terikat, dan loyalnya seseorang terhadap organisasinya.

Sedangkan yang dimaksudkan kerja adalah segala bentuk aktivitas manusia untuk menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa bagi dirinya sendiri, orang lain, serta mengikat pada pola interaksi antar individu yang harus berkerja sama dan berkomunikasi untuk mempertahankan keberadaanya (Kartono, 2013: 17).

Menurut Mowday (dalam Tazkia, 2017: 32) mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen kerja juga memiliki definisi sangat luas dan dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha keras agar sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi, serta sikap yang merefleksikan loyalitas seseorang terhadap keberhasilan organisasinya (Luthans, 2006: 249).

Komitmen kerja jika dihubungkan dengan kerja guru, yang mana kerja guru seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen “ Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Maka dalam hal ini guru memiliki tugas tanggung jawab besar dalam proses pendidikan dan harus berkomitmen serta berdedikasi tinggi untuk mengajarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen kerja guru adalah keterikatan, kelayalitan, dan keinginan seorang guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dengan terus menjalankan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang baik.

2. Aspek-aspek Komitmen Kerja Guru

Menurut Seniati (2002) (Riadi, 2023) komitmen dipandang sebagai suatu sikap yang dapat dilihat dan diukur melalui tiga aspek utama. Ketiga aspek inilah yang akan dijadikan peneliti sebagai indikator untuk memudahkan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai-nilai kepercayaan terhadap organisasi, yaitu penerimaan tujuan yang merupakan dasar komitmen kerja. Identifikasi guru akan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan sekolah dan kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi di dalam organisasi sekolah.

- b. Keterlibatan, yaitu kesediaan guru untuk sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di sekolah. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Loyalitas, yaitu keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi di sekolah merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan guru. Guru dengan komitmen yang tinggi akan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi sekolah.

Bagi seorang guru mengenal organisasi sekolahnya sejauh mungkin adalah keharusan sebagai bagian dari memahami tujuan organisasi yang ditetapkan. Selain itu, juga untuk mendekatkan pada tujuan pribadi untuk tujuan bersama. Keterlibatan secara penuh dalam organisasi sekolah sangatlah penting untuk memperkuat persatuan dan keutuhan organisasi sekolah (Wijaya, 2016; 176).

Komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah organisasi sekolah. Hal ini terdiri dari tiga faktor yaitu :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi (Syarif, 2017: 27).

3. Bentuk-bentuk Komitmen Kerja Guru

Menurut Mayer dan Allen, komitmen kerja dalam sebuah organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang diidentifikasi dalam tiga dimensi bentuk, diantaranya yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu berkaitan dengan keterikatan emosional guru atau karyawan dan keterlibatannya pada organisasi. Guru yang memiliki komitmen afektif kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seorang guru pada organisasi sekolahnya berupa perasaan setia dan cinta pada organisasi.
- b. Komitmen kontinyu atau berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu yaitu, melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri seorang guru atau karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau memilih meninggalkan organisasi. Karyawan atau guru yang bekerja dengan komitmen ini, akan bertahan karena mereka butuh karena tidak ada pilihan lain.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Komponen komitmen ini sebagai tekanan normative untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral (Syarif, 2017: 28-31).

Cut Zurnali (2010) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan (Syarif, 2017: 31).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru.

Faktor-faktor kepribadian dan situasional dinilai mempunyai cakupan luas yang berpotensi memberikan pengaruh kepada komitmen guru dan karyawan dalam organisasi sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja menurut Steers meliputi:

- a. Karakteristik personal, meliputi usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, dan kepribadian.
- b. Karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran.
- c. Pengalaman kerja, meliputi keterandalan organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras (Idrus, 2022: 22).

Menurut Mayer dan Allen membagi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi terdiri dari:

- a. Karakteristik organisasi: ukuran organisasi, struktur organisasi, dan iklim organisasi.
- b. Karakteristik individu, nilai-nilai yang selaras dengan tujuan individu dan organisasi, dan kesesuaian kepribadian individu dengan organisasi.
- c. Sosialisasi organisasi: budaya organisasi, hubungan kekeluargaan, dan keorganisasian.
- d. Pengalaman kerja: lingkup pekerjaan, hubungan baik antar sesama anggota, partisipasi, dukungan, dan keadilan.
- e. Aturan organisasi : kerancuan tugas, konflik peran, kelebihan tugas.

f. Kontrak psikologi; perubahan ekonomi dan perubahan sosial (Idrus, 2022: 26).

Sedangkan Mowday (dalam Syarif, 2017: 35) mengemukakan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen, yaitu:

- a. Faktor Pribadi. Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- b. Faktor Organisasi, seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan
- c. Faktor non organisasi utama yang meningkatkan komitmen adalah ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

C. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, peneliti mencoba menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya baik dari jurnal, skripsi maupun tesis sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan baik masalah-masalah yang diteliti, metode yang digunakan, dan objek penelitian. Adapun penelitian sebelumnya yang relevansi dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Haura Tazkia dalam skripsinya yang berjudul " Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan", 2017. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu: Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi x dan y lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi variabel x dan y memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat di perkuat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,370 dengan signifikansi 0,002. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah keduanya sama-sama menggunakan dua variable yaitu tentang variable budaya organisasi dan komitmen kerja guru. Perbedaan penelitian terdahulu

dengan penelitian ini adalah pada lokasi penelitiannya, jika penelitian terdahulu tentang hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan, sedangkan penelitian ini meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Mojowarno Jombang.

2. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Priarti Megawanti dalam jurnalnya yang berjudul “ Hubungan Budaya dan Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer”, 2017. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, temuan hasil penelitian dilapangan, pembahasan, dan perhitungan statistic, maka dapat diambil kesimpulan yaitu : Budaya organisasi berhubungan erat dengan tumbuhnya komitmen organisasi guru honorer di sekolah. Sekolah yang menerapkan budaya organisasi yang kondusif, akan menumbuhkan komitmen organisasi guru honorer yang tinggi. Baik komitmen afektif, normative, maupun kontinyu. Sebaliknya, sekolah dengan budaya organisasi yang kurang kondusif, tidak memungkinkan adanya perubahan-perubahan dan diterapkannya nilai-nilai bersama kurang, sehingga akan menumbuhkan komitmen organisasi yang rendah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah keduanya sama-sama menggunakan variabel tentang budaya dan komitmen organisasi guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah jika penelitian terdahulu terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu tentang hubungan budaya dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer, sedangkan penelitian ini hanya ada dua variable yaitu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Mojowarno Jombang.

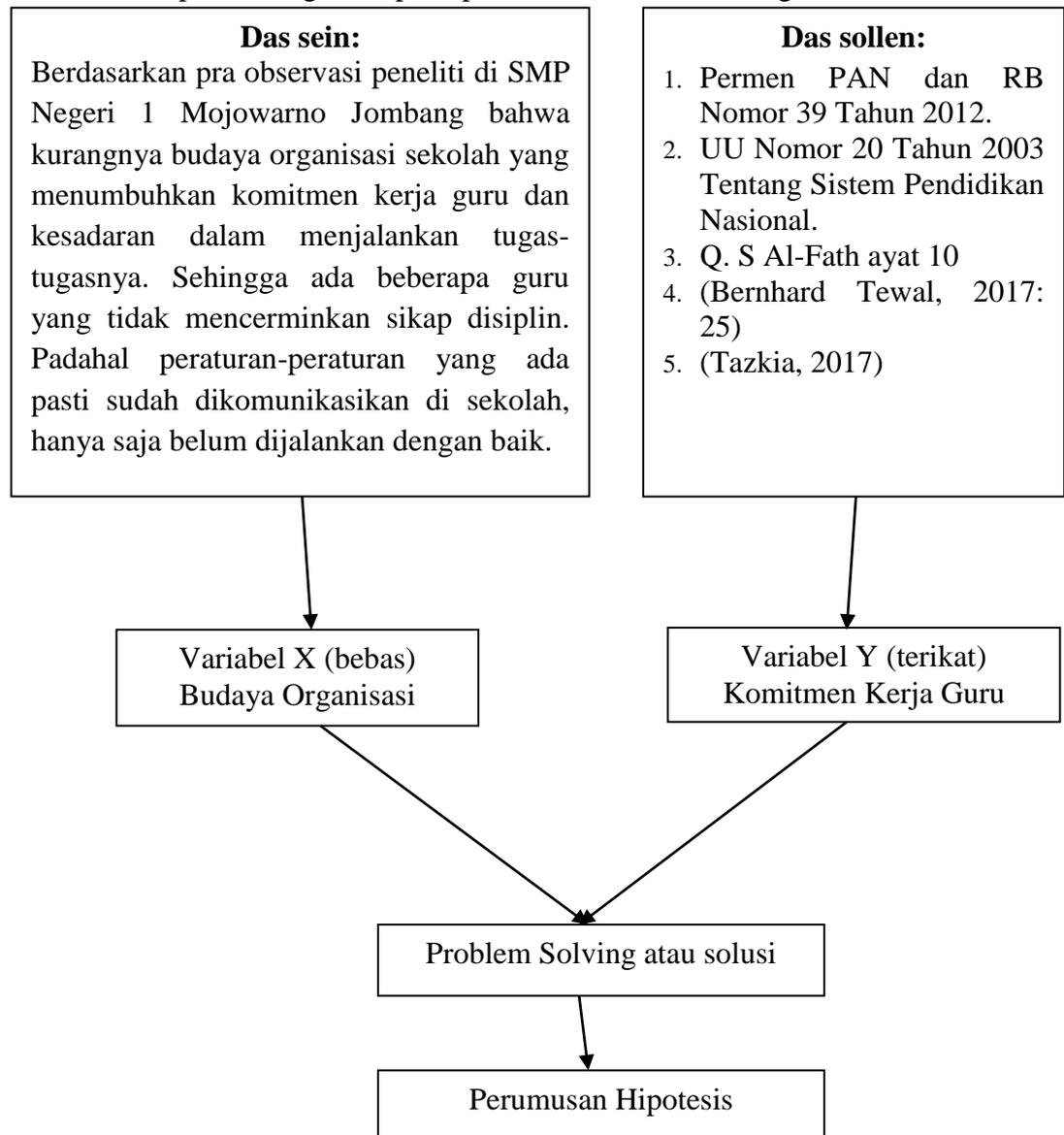
D. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritik yang telah dijelaskan, peneliti membuat kerangka fikir dalam penelitian ini. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017: 91).

Adapun kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dibuat berdasarkan teori yang relevan. Hipotesis penelitian disimbolkan dengan H_a dan hipotesis statistik dengan simbol H_0 (Khudriyah, 2021: 18). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik

- 1) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan $\alpha = 0,05$

b. Hipotesis Deskriptif

- 1) Hipotesis kerja (H_1) atau hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Mojowarno Jombang.
- 2) Hipotesis nol (H_0) atau hipotesis nihil (H_o) ditolak, maka tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Mojowarno Jombang.