

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPERCAYAAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen)**

Eka Retno Wati, Much. Riyadus Solichin
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
ekaretnowati2727@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga seluruh jumlah populasi digunakan dijadikan sampel. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru baik PNS maupun guru honorer SMK Batik Sakti 1 Kebumen yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Pengujian dalam uji t atau persial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik sakti 1 Kebumen. Pada uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen sebesar 77,5%, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : budaya organisasi, kepercayaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, trust, and job satisfaction on the organizational commitment of SMK Sakti 1 Kebumen vocational teachers. The sampling technique used is saturated samples so that the entire population is used as a sample. Respondents in this study were all teachers both civil servants and honorary teachers of SMK Batik Sakti 1 Kebumen, amounting to 40 people. This research uses statistical methods, validity, reliability, classic assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test and F test. Testing in t or persial test shows that organizational culture, trust, and job satisfaction variables significantly influence commitment Batik Sakti 1 Kebumen teacher teacher organization. In the F test or the simultaneous test shows that organizational culture,

trust, and job satisfaction simultaneously influence the organizational commitment of teachers of SMK Sakti 1 Kebumen. The coefficient of determination also shows that organizational culture, trust, and job satisfaction influence the organizational commitment of SMK Sakti 1 Kebumen Vocational School teachers by 77.5%, while the remaining 22.5% is influenced by other variables.

Keywords: organizational culture, trust, job satisfaction, organizational commitment

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan oleh satuan pendidikan seperti pemerintah, lembaga pendidikan, atau organisasi yang berfokus kepada dunia pendidikan. satuan pendidikan merupakan kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Jenis satuan pendidikan tersebut diantaranya adalah pendidikan formal. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Proses pendidikan di sekolah, tidak lepas dari peran seorang guru yang merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan terselenggaranya pendidikan. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas sebagai suatu profesi. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, seorang guru harus meneruskan dan mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang penting bagi setiap anggota organisasi, dan merupakan isu yang selalu dibahas dalam perkembangan organisasi modern. Tanpa komitmen dari pegawai, suatu organisasi tidak akan bisa berkembang sebagaimana yang dicita-citakan, dan bahkan organisasi tersebut akan mengalami kemunduran.

Menurut Steve (2002:133) *“organizational commitment can be thought of as the extent to which employee*

are dedicated to their employing organization and are willing to work on its behalf, and the likelihood that they will maintain membership.” Komitmen organisasi dapat dianggap sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja untuk mereka dan akan mempertahankan keanggotaannya. Pendapat senada mengenai komitmen organisasi menurut Colquitt (2009:67) adalah: *“Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influence whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turn over).”* Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau keluar untuk mengejar pekerjaan lain.

Komitmen organisasi yang dimiliki guru-guru di SMK Batik Sakti 1 Kebumen sangat baik. Mereka memiliki keinginan dari diri sendiri untuk terus berada di dalam organisasi ini ditunjukkan dengan tidak adanya guru yang *resign* dari sekolah. Selain itu para guru juga berdedikasi terhadap pekerjaannya dan berperan dalam mengembangkan organisasinya. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya yaitu dengan menanamkan pada diri sendiri untuk patuh pada peraturan yang berlaku, menunjukkan sikap disiplin, dan keinginan untuk mempertahankan organisasi.

Gibson (2006, 31) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh karyawan dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Schermerhon (2011, 29) menyatakan budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan dan nilai-nilai yang membentuk sikap anggota,

membimbing perilaku mereka di tempat kerja, dan mempengaruhi tujuan kinerja dan aspirasi-aspirasi. Northhouse (2013, 364) Mendefinisikan budaya sebagai keyakinan, nilai, peraturan, norma, symbol serta tradisi yang telah dipelajari dan merupakan hal yang umum bagi sekelompok orang.

Daft (2004, 361) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, norma yang membimbing keyakinan, dan pemahaman bersama di antara anggota suatu organisasi dan diajarkan kepada anggota baru, yang menggambarkan sesuatu yang tak tertulis, “rasa” menjadi bagian dari organisasi. Menurut Colquitt (2010, 557) budaya organisasi adalah pengetahuan sosial bersama dalam sebuah organisasi mengenai aturan-aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan organisasi tersebut.

Menurut Vecchio dalam Wibowo (2013,7) Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Adanya budaya organisasi yang baik di dalam suatu organisasi, cenderung dapat memberikan ikatan emosi anggotanya terhadap organisasi tersebut, yang dapat juga berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang ada di SMK Batik Sakti 1 Kebumen yaitu budaya disiplin yang tinggi, guru senior yang mampu menjadi panutan, dan kerjasama antar guru yang tinggi untuk membangun organisasi. Selain itu budaya seperti kekeluargaan di SMK Batik Sakti 1 Kebumen sangat baik, hal ini di tunjukan dengan eratnya hubungan emosi yang kuat antara guru yang mampu membuat rasa nyaman berada di dalam organisasi.

Trust atau kepercayaan, adalah isu sentral dalam kehidupan sehari-hari.

Begitu sentralnya pengaruh kepercayaan, hingga Alfadian (2013:67) mengatakan bahwa kepercayaan “*The one thing that changes everything*”. Kepercayaan merupakan sikap yang ditujukan seseorang untuk tetap berada dalam organisasi. Kepercayaan guru pada guru lain serta pada atasan mendorong mereka untuk tetap berada dalam organisasi serta tidak pindah pada organisasi yang lain. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang tinggi diperlukan untuk membangun komitmen organisasi.

Robbins dan Judge (2009: 458) membagi kepercayaan ke dalam lima dimensi, yaitu 1) integritas, mengacu kepada kejujuran, merupakan aspek yang paling dominan untuk memperoleh predikat apakah seseorang dapat dipercaya atau tidak; 2) kompetensi, mengacu kepada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu; 3) konsistensi, mengacu kepada kesesuaian antara kata dan tindakan dalam menangani suatu situasi atau masalah. Konsistensi dapat juga bermakna bahwa seorang dapat diandalkan dalam menangani suatu permasalahan; 4) loyalitas, berarti seseorang yang berani membela untuk kepentingan orang lain, dan 5) keterbukaan, berarti tidak ada hal yang ditutupi terhadap informasi atau suatu kondisi manakala dipertanyakan atau diperlukan.

Kepercayaan yang dimiliki oleh guru-guru di SMK Batik Sakti 1 Kebumen sangat tinggi, ini di tunjukan dengan keinginan mereka untuk tetap berada di dalam organisasi. Kepercayaan antar guru yang kuat mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini mampu meningkatkan komitmen organisasi dan akan sangat mempengaruhi peningkatan kualitas sekolah.

Menurut Hani Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Locke dan Lathan (1976) dalam

Tella, et al. (2007) memberikan definisi yang luas tentang kepuasan kerja, yaitu sebagai sesuatu yang menyenangkan atau keadaan emosional yang positif dari penilaian suatu pekerjaan atau dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam

sikap-sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki,

2005:271) seperti halnya sikap dan persepsi sebagai konsekuensi dari pengaruh tingkat kecocokan antara individu dengan organisasi (Ivancevich & Matteson 2002; Spector 1997 dalam Lumley et al. 2011).

Kenyataan yang di rasakan para guru di SMK Batik Sakti 1 Kebumen selama ini mereka merasa puas. Dalam melaksanakan pekerjaannya mereka, mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan cita-cita dan jurusan yang mereka ambil pada saat kuliah. Mereka merasa cocok dengan lingkungan, profesi, dan rekan-rekan kerja sehingga menciptakan hubungan sosial yang mampu menambah kepuasan terhadap pekerjaan tersebut.

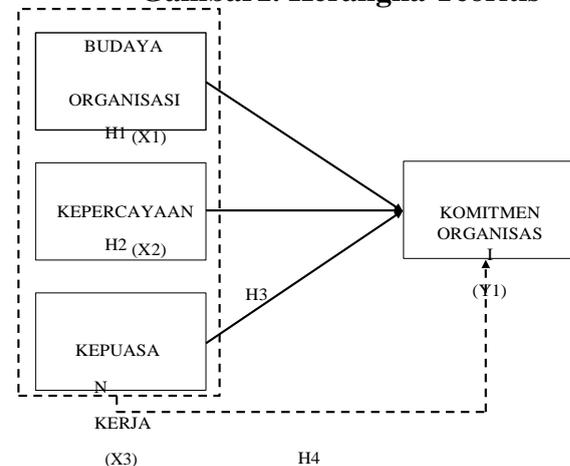
Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”.

KERANGKA TEORITIS

Dalam penelitian ini akan mengkaji secara empirik sejauh mana Pengaruh Budaya Organisasi, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebuumen. Budaya Organisasi,

Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja merupakan variabel *independent* dan Komitmen Organisasi merupakan variabel *dependent*. Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti mencoba menguraikan dalam kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar1. Kerangka Teoritis



HIPOTESIS

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu tanggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Secara parsial terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

H2 : Secara parsial terdapat pengaruh dari Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

H3 : Secara parsial terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

H4 : Secara simultan terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

DEFINISI OPERASIONAL

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi menurut Robbins (2015: 335) adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi di batasi pada :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- b. Memperhatikan detail, Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi pada hasil, Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil
- d. Orientasi pada orang, Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi pada team, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f. Keagresifan, Berkaitan dengan agretivitas karyawan
- g. Kemantapan (stabilitas). Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik

Kepercayaan (X2)

Menurut Colquitt (2008:240) *"Trust is a strong affect on commitment."* Kepercayaan sangat mempengaruhi komitmen. Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepercayaan adalah harapan positif terhadap seseorang dalam kaitannya dengan tindakan, pelaksanaan tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang secara operasional kepada orang lain sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator:

- a. Adanya kejujuran dalam bekerja, Adanya sikap jujur dan transparan akan membuat orang lain percaya dan mencegah orang lain untuk merasa curiga, cemburu, dan takut.
- b. Peduli, Sebuah nilai dasar dan sikap memperhatikan dan bertindak proaktif terhadap kondisi dan keadaan organisasi. Peduli berarti bersikap dan berpihak terhadap organisasi.
- c. Kesetiaan, Kesetiaan diartikan sebagai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, loyaal berarti mau mengikuti yang organisasi perintahkan.
- d. Konsisten, Konsisten adalah hal esensial yang membantu menciptakan

perubahan dalam hidup untuk menjadi seseorang yang profesional.

- e. Keterbukaan. Keterbukaan berarti melapor, menjelaskan, atau membenarkan dan menjawab serta bertanggung jawab.

Kepuasan Kerja (X3)

Robbins (2015: 46), Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari satu evaluasi karakteristik-karakteristik lainnya. Kepuasan kerja dibatasi pada indikator antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri, Faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan.
- b. Gaji, Faktor penghasilan sering kali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai.
- c. Kesempatan promosi, Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
- d. Pengawasan, Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover.
- e. Rekan kerja, Hubungan dengan rekan kerja juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja para pegawai.

Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (1997), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Komitmen organisasi terdiri dari :

- a. *Affective Commitment*, Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan

dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

- b. *Continuance Commitment*, Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan

pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

- c. *Normative Commitment*, Adalah komitmen yang dirasakan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Jenis Data

Data Primer : data Kualitatif : wawancara, data Kuantitatif : kuesioner

Data Skunder :melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan, dan kebijakan.

Teknik Pengumpulan Data : dokumentasi, kuesioner, wawancara, studi Pustaka

Populasi : Populasi dari penelitian ini adakah seluruh guru di SMK Batik Sakti 1 Kebumen dengan jumlah 40 orang. Sampel : Tekhnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/ sensus adalah teknik penentuan sampel biila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0.899	0.6	Reliebel
Kepercayaan	0.766	0.6	Reliebel

Kepuasan Kerja	0.898	0.6	Reliebel
Komitmen	0.947	0.6	Reliebel

Organisasi

Sumber : data primer diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian di nyatakan reliabel karena nilai alfa lebih besar dari 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

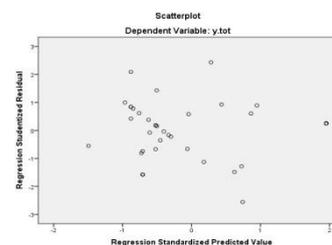
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Bebas		
Budaya Organisasi	0,297	3,371
Kepercayaan	0,377	2,653
Kepuasan Kerja	0,381	2,623

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel VI.11 tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Heterokedastisitas

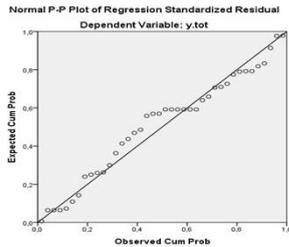
Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, dari hasil output IMB SPSS *statistic* 23 dapat diketahi bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisita sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Normalitas

Gambar 3. Uji Normallitas



Berdasarkan gambar di atas, dari hasil output IMB SPSS *statisti* 23 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah arus diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Persial)

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	-7,818	3,60		-2,025	,050	
X1. Tot	,375	,161	,337	2,322	,026	
X2. Tot	,525	,191	,353	2,741	,009	
X3. Tot		,449	,210	,274	2,136	,040

Sumber : data primer diolah, 2019

Dengan demikian maka :

1. Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,322 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikan 0,026 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
2. Variabel kepercayaan (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,741 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepercayaan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
3. Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,136 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikan 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji F

Tabel 4. Tabel Uji F

Model	Sum Of squares	df	Maen Square	F	Sig
Regression	752,277	3	250,759	41,254	,000 ^b
Residual	218,823	36	6,078		
Total	971,100	39			

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari hasil uji ANOVA/ bersama-sama, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,254 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,860 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
T	,880 ^a	,775	,756	2,46544

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepercayaan, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen sebesar 77,5%, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya budaya organisasi yang baik maka komitmen organisasi akan semakin meningkat secara signifikan.
2. Kepercayaan terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

3. Kepuasan Kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Budaya Organisasi, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Terkait dengan budaya organisasi yaitu tetap mempertahankan budaya-budaya baik yang berlaku tetap berjalan, sehingga mampu memberikan rasa nyaman bagi para guru.
2. Para guru di SMK Batik Sakti 1 Kebumen disarankan agar tetap mempertahankan kepercayaan yang kuat antar guru. Mempertahankan kepercayaan dengan rekan kerja akan mampu memaksimalkan hasil kerja.
3. Mampu menjaga, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan guru akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas yang di berikan.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- B, Alfian., "Meningkatkan Kepercayaan Terhadap Dunia Pendidikan Indonesia",

<http://www.dunamis.co.id> (diakses tanggal 26 mei 2013).

Colquitt, Jason A., Jeffery A. Le Pine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGrawHill companies.

. 2010. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. 2nd ed. Burr Ridge. IL: McGraw-Hill Irwin.

Daft, Richard L. 2004. *Organization Theory and Design*. 8th ed. Ohio: Thomson-South Western.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2011. *Organizations Behavior and Management*. 8nd Edition Singapore: McGraw-Hill/Irwin.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Organizational Behavior*. (Terjemahan), Edisi 5, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Northouse, Peter G. 2013. *Leadership : Theory and Practice*. 6th edition. Jakarta: Penerbit Indeks.

Robbins, Stephen P., dan Thimoty Judge. 2009. *Organization Behavior*. 13th Edition. Upper Saddle River. New Jersey: Perason Education.

. 2005. *Essentials Of Organizational Behavior*. 10th Edition. New Jersey: Pearson Education.

. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Schermerhorn, Jr., John R., Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, and James G. Hunt. 2011. *Organizational Behavior*, 12th ed. Hoboken: John Wiley & Sons.