

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN

Anis Mustikasari

Email: manis3106@gmail.com
Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Abstract: The objectives of this research to describe the organizational culture, and to describe the employees commitment, with the impact of organizational culture on employees commitment. The researcher applies descriptive correlational method with quantitative approach. The results of the research, the condition of organizational culture at education office was strong and the employees commitment was strong with there were direct significant impact of organizational culture on employees commitment at Education Office Batu City.

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan budaya organisasi dan untuk mendeskripsikan komitmen pegawai serta pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Hasil penelitian ini yaitu kondisi budaya organisasi di dinas pendidikan adalah kuat dan komitmen pegawai dinas pendidikan adalah kuat serta terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen pegawai

Manusia merupakan individu yang memerlukan interaksi sosial dalam menjalani hidupnya. Selalu terjadi kontak dan komunikasi antar sesama manusia yang terlibat dalam interaksi sosial. Manusia saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki hak untuk berkumpul dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi. Selain itu, manusia merupakan motor atau penggerak dari sebuah organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sunarsih (2006:161) bahwa manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama lain yang menjadi ciri khas organisasi tersebut, ciri khas itu dapat disebut dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau apa yang dinilai penting dan menjadi kepercayaan (bagaimana sesuatu berjalan) yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi (Sagala, 2008:111). Membahas tentang budaya merupakan suatu hal mendasar bagi suatu

organisasi, karena berhubungan dengan kehidupan sekelompok orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Wahab (2008:212) merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja. Selain budaya organisasi, satu hal penting yang harus ada dalam sebuah organisasi yaitu komitmen pegawai terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri pegawai menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen pegawai terhadap organisasi yang merupakan salah satu unsur penting dalam kesuksesan organisasi. Pengertian komitmen menurut Krisna (2007:2) yakni merujuk pada kesetiaan dan loyalitas pegawai. Komitmen

merupakan kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu. Kata komitmen diartikan sebagai suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran, yang tidak dapat dimandatkan atau dipaksa dari luar.

Berdasarkan beberapa paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen berasal dari dalam diri pribadi berupa kesadaran yang tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2011:58) yang menyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dinas pendidikan merupakan salah satu lembaga pemerintah dalam bidang pendidikan. Dinas pendidikan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang pendidikan. Dinas pendidikan sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai motor untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien diperlukan komitmen dari pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Dinas Pendidikan Kota Batu terdiri dari beberapa bidang kerja. Beberapa bidang tersebut adalah Bidang Pendidikan Dasar (DIKDAS), Bidang Pendidikan Menengah (DIKMEN), Bidang Pendidikan Non-Formal (PNF), Pengawas, Bidang Pemuda dan Olah Raga (PORA), Bidang Tenaga Pendidik dan Kependidikan (TPK), dan Sekretariat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif lebih mendeskripsikan atau menjelaskan keadaan subjek penelitian, sedangkan penelitian korelasional lebih mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua subjek atau lebih.

Penelitian deskriptif dalam hal ini, yaitu mengetahui dan mendeskripsikan budaya organisasi dan komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kota Batu, sedangkan penelitian korelasional, yakni untuk mengetahui pengaruh

budaya organisasi terhadap komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kota Batu.

Rancangan penelitian merupakan strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi (X) dan komitmen pegawai (Y).

HASIL

Budaya Organisasi

Deskripsi data tentang budaya organisasi diperoleh melalui angket yang diajukan kepada responden yang berjumlah 88 pegawai. Angket untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 25 item pernyataan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang budaya organisasi dapat diketahui bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu tertanam sangat kuat pada 29 orang responden (32,96 %), sebanyak 58 orang responden (65,90 %) menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada termasuk pada kualifikasi kuat, 1 orang responden (1,14 %) menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu pada kategori lemah, sedangkan 0 orang responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi budaya organisasi yang sangat lemah. Penjabaran hasil analisis sub-variabel budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu terdapat dalam Tabel 1.

Komitmen Pegawai

Deskripsi data tentang komitmen pegawai diperoleh melalui angket yang diajukan kepada responden yang berjumlah 88 pegawai. Angket untuk variabel komitmen pegawai terdiri dari 26 item pernyataan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang komitmen pegawai dapat diketahui bahwa sebanyak 13 orang responden (14,77 %) mempunyai komitmen pegawai yang sangat kuat, sebanyak 68 orang responden (77,27 %) mempunyai komitmen yang kuat, 7 orang responden (7,96 %) menunjukkan bahwa komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu lemah, sedangkan 0 orang responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi komitmen pegawai yang sangat lemah. Penjabaran hasil analisis sub-variabel komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu terdapat dalam Tabel 2.

Berdasarkan penjabaran hasil analisis sub-variabel pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu termasuk dalam kualifikasi kuat, akan tetapi ada beberapa indikator menunjukkan komitmen pegawai yang menunjukkan bahwa komitmen pegawai termasuk dalam kategori lemah di antaranya meliputi keseimbangan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi, upaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja, serta tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Uji Asumsi Data

Hasil penelitian ini dapat diketahui variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai Kolmogorov 0,953, sedangkan signifikansinya yaitu $0,324 > 0,05$ maka data variabel X berdistribusi normal. Variabel komitmen pegawai (Y) memiliki nilai Kolmogorov 0,789, sedangkan signifikansinya adalah $0,562 > 0,05$ maka data variabel Y berdistribusi normal. Hasil uji normalitas tersaji pada Tabel 3.

Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini yakni dengan melihat bagian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila nilai

Tabel 1. Penjabaran Hasil Analisis Sub-Variabel Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu

Sub-Variabel	Indikator	Frekuensi (Orang)/Persentase (%)			
		SK	K	L	SL
1.1 Unsur-Unsur Budaya Organisasi	1.1.1 Sebagai pedoman berperilaku;	23/26,14	60/68,18	5/5,68	0/0,00
	1.1.2 Pewarisan budaya kepada anggota-anggota baru;	20/22,72	56/63,64	11/12,50	1/1,14
	1.1.3 Sebagai pedoman menyelesaikan permasalahan organisasi.	16/18,18	69/78,41	3/3,41	0/0,00
1.2 Dimensi Budaya Organisasi	1.1.1 Tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya dalam organisasi;	9/10,23	48/54,55	31/35,22	0/0,00
	1.1.2 Kemampuan pegawai melakukan inovasi dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan organisasi;	2/13,64	70/79,55	6/6,81	0/0,00
	1.1.3 Tujuan organisasi sebagai arah pegawai dalam menjalankan tugas organisasi;	17/19,32	67/76,14	4/4,54	0/0,00
	1.1.4 Kerjasama antar unit kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya;	10/11,36	49/55,68	28/31,82	1/1,14
	1.1.5 Manajer/pemimpin organisasi dalam memberikan motivasi, dan komunikasi yang jelas pada bawahannya;	7/7,95	55/62,50	26/29,55	0/0,00
	1.1.6 Peraturan dan pengawasan langsung oleh pimpinan organisasi terhadap bawahan;	22/25,00	57/64,77	9/10,23	0/0,00
	1.1.7 Perasaan bangga yang dimiliki para pegawai terhadap organisasi secara keseluruhan;	6/6,82	64/72,73	18/20,45	0/0,00
	1.1.8 Kompensasi/imbalance yang diberikan kepada pegawai;	5/5,68	76/86,32	7/7,96	0/0,00
	1.1.9 Dorongan terhadap pegawai untuk mengemukakan kritik dan masukan untuk kemajuan organisasi;	7/7,95	64/72,73	17/19,32	0/0,00
	1.1.10 Pola-pola komunikasi yang ada dalam organisasi.	20/22,73	59/67,05	9/10,22	0/0,00

Tabel 2. Penjabaran Hasil Analisis Sub-Variabel Komitmen Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Batu.

Sub-Variabel	Indikator	Frekuensi (Orang)/Persentase (%)			
		SK	K	L	SL
1.1 Ciri-Ciri Komitmen Pegawai	1.1.1 Upaya untuk menyukseskan organisasi;	7/7,95	55/62,50	26/29,55	0/0,00
	1.1.2 Mencari informasi tentang organisasi;	4/4,55	50/56,81	33/37,50	1/1,14
	1.1.3 Mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi;	8/9,10	31/35,22	45/51,13	4/4,55
	1.1.4 Upaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja;	5/5,68	29/32,96	47/53,41	7/7,95
	1.1.5 Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi;	20/22,73	50/56,81	12/13,64	6/6,82
	1.1.6 Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja;	6/6,82	58/65,91	24/27,27	0/0,00
	1.1.7 Memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan dirinya;	10/11,36	64/72,73	14/15,91	0/0,00
	1.1.8 Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik;	74/84,10	14/15,90	0/0,00	0/0,00
	1.1.9 Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang;	5/5,68	60/68,18	23/26,14	0/0,00
	1.1.10 Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.	5/5,68	69/78,41	14/15,91	0/0,00
1.2 Dimensi Komitmen Pegawai	1.2.1 Kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi karena mempercayai sepenuhnya terhadap misi organisasi;	13/14,77	57/64,77	18/20,46	0/0,00
	1.2.2 Kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi karena kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang diperolehnya selama berada di organisasi;	8/9,10	43/48,86	37/42,02	0/0,00
	1.2.3 Tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.	9/10,23	34/38,64	39/40,91	6/6,82

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi (X)	Komitmen Pegawai (Y)
N		88	88
Normal Parametersa	Mean	78,6591	76,5455
	Std. Deviation	7,86362	8,57812
Most Extreme Differences	Absolute	0,102	0,084
	Positive	0,102	0,084
	Negative	-0,072	-0,078
Kolmogorov-Smirnov Z		0,953	0,789
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,324	0,562

- a. Test distribution is Normal;
b. Calculated from data.

Tabel 4. Uji Korelasi Hipotesis Penelitian

Item	Validitas		Keputusan	Kesimpulan
	Korelasi (r)	Signifikan		
X Y	0,750	0,000	Tolak H_0	Antara X dan Y ada pengaruh yang signifikan

probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)* $\leq 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal. Sedangkan apabila nilai probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diperoleh dari hasil analisis data yang akan dilakukan yaitu analisis data dari variabel budaya organisasi (X) dan variabel komitmen pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Batu. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu “Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu”.

Tabel 4 menyajikan uji korelasi hipotesis menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson*, dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.00 for Windows.

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut menunjukkan bahwa harga r_{hitung} yang dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $N = 88$ dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji korelasi variabel X dan variabel Y, berdasarkan $N = 88$ dan taraf kesalahan diketahui harga $r_{tabel} = 0,210$. Karena harga $r_{hitung} (0,750) > r_{tabel} (0,210)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel nilai-nilai $r_{product\ moment}$ Halaman 134, harga r_{tabel} yang ada yaitu untuk harga $N = 85$ dengan harga 0,213 dan $N = 90$ dengan harga 0,207 sedangkan untuk $N = 88$ tidak ada. Oleh karena itu, dilakukan dengan interpolasi, sehingga ditemukan harga $r_{tabel} 0,210$.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel (X) budaya organisasi ($r_{hitung} = 0,750$ dengan $p = 0,000$) terhadap variabel (Y) komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, karena nilai probabilitas (signifikan) 0,05 yakni 0,000 dan $r_{hitung} (0,750) > r_{tabel} (0,210)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni terdapat pengaruh yang positif sehingga terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai. Artinya semakin tinggi variabel budaya organisasi

(X) maka variabel komitmen pegawai (Y) akan semakin tinggi pula.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu

Budaya organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada dalam kualifikasi kuat, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi budaya organisasi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 29 responden (32,96%) menggambarkan bahwa budaya organisasi yang sangat kuat, sebanyak 58 responden (65,90%) menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada termasuk pada kualifikasi kuat, 1 responden (1,14%) menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu pada kategori lemah, sedangkan 0 responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi budaya organisasi yang sangat lemah.

Tentang unsur-unsur budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman/pola keyakinan yang dianut oleh anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku dan budaya organisasi sebagai unsur pewarisan budaya kepada anggota-anggota baru, serta dijadikan sebagai pedoman menyelesaikan permasalahan organisasi termasuk pada kualifikasi kuat. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Wahab (2008:212) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi”. Hasil penelitian budaya organisasi dijadikan sebagai pedoman menyelesaikan permasalahan organisasi sejalan dengan pendapat Mantja (2008:19) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan untuk membantu organisasi menetapkan apa yang seharusnya dilakukan, dan selanjutnya mengecek apakah hal-hal yang telah dilakukan itu berjalan sebagaimana mestinya.

Tentang dimensi budaya organisasi meliputi tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya dalam organisasi, kemampuan pegawai melakukan inovasi dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan organisasi, dan budaya organisasi sebagai arah yang diinginkan organisasi dengan menciptakan dan menentukan tujuan organisasi secara jelas dengan harapan mencapai prestasi, serta kerjasama antar unit kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya termasuk dalam kualifikasi kuat. Kemampuan melakukan inovasi tersebut merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hasil yang positif tentang budaya organisasi sebagai arah yang diinginkan organisasi, sehingga pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan pada saat bekerja agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan prestasi kerja setiap pegawai, serta pegawai harus senantiasa mampu untuk bekerjasama antar satu sama lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Manajer/pemimpin organisasi dalam memberikan motivasi, komunikasi yang jelas, dan dukungan terhadap para bawahannya, serta adanya peraturan dan pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya termasuk pada kualifikasi kuat. Pada kenyataannya seorang pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan komunikasi untuk memberikan motivasi kerja dan mampu untuk melakukan pengawasan langsung terhadap setiap kinerja setiap bawahannya.

Perasaan bangga yang dimiliki para pegawai terhadap organisasi secara keseluruhan, kompensasi/imbalance yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja, dan dorongan terhadap pegawai untuk mengemukakan kritik dan masukan secara terbuka, serta pola-pola komunikasi yang ada dalam organisasi termasuk dalam kategori kuat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perasaan bangga terhadap organisasi sangat diperlukan sebagai dasar para pegawai untuk semangat melaksanakan tugas, karena hal ini akan menumbuhkan semangat kerja dalam diri setiap pegawainya untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik. Selain itu, kebebasan pegawai untuk mengemukakan kritik dan masukan sangat diperlukan untuk menumbuhkan konsistensi kerja yang demokratis sehingga pegawai mampu

mengembangkan potensi yang mereka miliki. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komunikasi yang ada dalam organisasi sudah terjalin baik.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Dinas Pendidikan Kota Batu berada dalam kualifikasi kuat. Hal ini ditunjukkan dari frekuensi sebanyak 58 responden dengan persentase responden sebesar 65,90% menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada termasuk pada kualifikasi kuat.

Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu

Komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada dalam kualifikasi kuat, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi budaya organisasi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 13 responden (14,77 %) menggambarkan bahwa komitmen pegawai yang sangat kuat, sebanyak 68 responden (77,27 %) menggambarkan bahwa komitmen pegawai yang ada termasuk pada kualifikasi kuat, 7 responden (7,96 %) menunjukkan bahwa komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kota Batu pada kategori lemah, sedangkan 0 responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi budaya organisasi yang sangat lemah.

Tentang ciri-ciri komitmen pegawai yang berkembang di Dinas Pendidikan Kota Batu yaitu upaya untuk menyukseskan organisasi dan mencari informasi tentang organisasi telah dimiliki oleh sebagian besar pegawai sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan pada kualifikasi kuat.

Upaya mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi, serta upaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja termasuk pada kualifikasi lemah. Pada kenyataannya upaya untuk menyeimbangkan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi sulit untuk dilakukan oleh sebagian besar pegawai, mereka beranggapan bahwa mereka sudah berupaya untuk senantiasa berupaya untuk menyeimbangkan tujuan mereka dengan tujuan organisasi, akan tetapi terkadang tujuan organisasi yang tidak dapat selaras dengan tujuan pegawai. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kontribusi kerja pegawai.

Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja, dan memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan dirinya termasuk dalam kualifikasi kuat. Berdasarkan hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah bekerja secara terkoordinasi sebagai suatu tim. Para pegawai juga senantiasa berpikir positif terhadap kritik yang disampaikan oleh rekan kerja, karena dengan adanya kritik pegawai mampu mengetahui apa kesalahan mereka dan apa yang seharusnya mereka lakukan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki loyalitas yang kuat dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Melihat organisasi (tempat kerja) sebagai unit yang lebih menarik daripada organisasi lain, dan memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang, serta berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi termasuk dalam kualifikasi kuat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tetap fokus untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dari lembaga tempat mereka bekerja. Selain itu, untuk mewujudkan keyakinan pegawai bahwa organisasi akan berkembang dapat dilakukan dengan cara selalu melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhan mereka. Pada kenyataannya para pegawai juga harus senantiasa berpikir positif terhadap sesuatu, karena hal ini dapat meningkatkan komitmen terhadap apa yang mereka kerjakan.

Tentang dimensi komitmen pegawai yang meliputi kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi karena mempercayai sepenuhnya terhadap misi organisasi dan karena kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang diperolehnya selama berada di organisasi termasuk dalam kualifikasi kuat, sedangkan hasil penelitian tentang tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi termasuk pada kategori lemah. Pada kenyataannya setiap pegawai harus senantiasa mampu untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi agar tujuan dan kenginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen kelanjutan dari hasil penelitian diperoleh bahwa pegawai mendapatkan gaji, fasilitas, dan lainnya sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu berada dalam kualifikasi kuat. Hal ini ditunjukkan dari frekuensi sebanyak 68 responden dengan persentase responden sebesar 77,27 % yang menggambarkan bahwa komitmen pegawai yang ada termasuk pada kualifikasi kuat. Akan tetapi, ada beberapa

sub-variabel yang menunjukkan bahwa komitmen pegawai berada dalam kualifikasi lemah. Beberapa sub-variabel tersebut yaitu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi, upaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja, dan tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara positif dan kuat antara variabel (X) budaya organisasi ($r_{hitung} = 0,750$ dengan $p = 0,000$) dengan variabel (Y) komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Artinya kuatnya budaya organisasi (X) secara nyata akan meningkatkan komitmen pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Batu. Demikian sebaliknya, apabila budaya organisasi (X) lemah maka menurunkan komitmen pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Batu. Jadi, dapat disimpulkan untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, maka diperlukan upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai secara maksimal. Selain itu, hal ini didukung oleh harga $r_{hitung} (0,750) > r_{tabel} (0,210)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Salah satu fungsi budaya organisasi yaitu memudahkan komitmen kolektif, sehingga apabila budaya organisasi suatu lembaga dapat tertanam kuat dalam setiap diri pegawainya maka hal tersebut akan menumbuhkan komitmen pada diri setiap pegawai terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Komitmen pegawai merupakan suatu sikap kesetiaan pegawai yang timbul dari dalam diri sendiri terhadap organisasi sebagai tempat pegawai itu bekerja. Selain itu, komitmen pegawai terhadap organisasi juga menunjukkan bahwa pegawai bersedia melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh organisasi dengan senang hati, dan mereka memiliki rasa bangga terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. Begitu juga hasil penelitian ini selaras dengan

penelitian yang dilakukan oleh Astrini (2011) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Begitu juga variabel motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Demikian pula dengan penelitian Diansyah (2013) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel budaya organisasi (X) dan variabel komitmen pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada pada kategori kuat; (2) Komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada pada kategori kuat, akan tetapi sub-variabel tentang upaya untuk mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi, upaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja, dan

tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi; dan (3) Ada pengaruh yang signifikan secara positif antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Batu agar mempertahankan budaya organisasi yang ada dengan mempertahankan unsur dan dimensi budaya organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan setiap pegawai.

Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu untuk meningkatkan kontribusi kerja setiap pegawai, tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tanpa khawatir akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama berada dalam organisasi.

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan hendaknya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan untuk memperkaya kajian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai. Serta bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya mengembangkan lagi dengan subjek yang berbeda serta mengembangkan variabel, sub-variabel, dan indikatornya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, E. 2011. *Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Astrini, P. K. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Malang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Diansyah, R. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Anugerah Abadi Cahaya Sejati Surabaya)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Gaustamam, H. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Terminal BBM Malang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Krisna, N.L. 2007. *Komitmen Pegawai*, (online), (sdm-teori.blogspot.com/2007/05/komitmen-pegawai_27.html?m=1), diakses 02 Desember 2013.

- Mantja, W. 2008. *Etnografi Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Elang Mas.
- Sagala, S. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, N. 2006. Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19 (2) :161.
- Wahab, A. A. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.