

Vol. II No. 3 Juli - September 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**JURNAL PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN GURU
DI MADRASAH HIDAYATUSSALAM DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN
PERCUT SEI TUAN**

M. Husni Mubaroq

ABSTRAC

The aims of this study are: 1) to find out about organizational culture, 2) to find out about teacher commitment, and 3) to find out the influence of organizational culture on teacher commitment at MTs Hidayatussalam Bandar Khalifah. This research was conducted at Madrasah Hidayatussalam, Bandar Khalifah Village, Percut Sei Tuan District, and was carried out in March 2022. The population in this study were 13 permanent teachers who served at MTs Hidayatussalam Bandar Khalifah. While the sample of this study is to use all members of the population as many as 13 people. Samples were taken using variable data collection techniques. The data collection technique was carried out using a survey method where data collection was carried out using a questionnaire/questionnaire.

Keywords: Organizational Culture, Teacher Commitment.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui tentang bagaimana budaya organisasi, 2) untuk mengetahui tentang bagaimana komitmen guru, dan 3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru di MTs Hidayatussalam Bandar Khalifah. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan, dan dilaksanakan pada bulan maret 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah 13 orang guru tetap yang bertugas di MTs Hidayatussalam Bandar Khalifah. Sedangkan sampel penelitian ini adalah menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 13 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengumpulan data variable. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Guru.

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan dukungan semua sumber daya pendidikan, baik keuangan, program, fasilitas, tenaga kependidikan maupun tenaga pengajar. Dalam lingkungan pendidikan, budaya organisasi juga diperlukan agar pendidikan dapat berfungsi dengan baik. Organisasi adalah suatu kegiatan/kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih di lingkungan madrasah dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Budaya yaitu nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan menghormati pada setiap para anggota dalam sebuah organisasi. (Ahmad Susanto, 2016). Sutrisno mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan suatu organisasi seperti yang dilihat oleh orang luar. Organisasi dengan budaya positif akan menghadirkan citra positif jika berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak baik akan memberikan citra negatif terhadap organisasi/madrasah. (Soleh, Hasrudy, Sjahril, 2020).

Ada pengaruh langsung dari budaya madrasah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh tidak langsung tidak langsung budaya madrasah terhadap kinerja belajar melalui aktifitas motivasi. Ada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, upaya dari lembaga pendidikan, guru, dan kepala sekolah diperlukan dengan mengubah program kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, melakukan pendelegasian tugas yang berfokus pada proses belajar siswa.

Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi setiap individu untuk melaksanakan tugasnya dengan sepenuhnya hati dan ikhlas. Demikian halnya dengan seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya akan berusaha sebaik mungkin menunjukkan sikap dan perilaku yang patut ditiru dan dicontoh oleh muridnya. Ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi adalah melayani kebutuhan siswa khususnya yang berkaitan dengan pendidikan serta membimbing dengan sepenuh hati. Selain itu guru juga mampu bahan pembelajaran, membuat program pembelajaran, hadir

sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, merancang media pembelajaran serta menguasai materi dengan baik. (Linda Rahayu Ajwan, 2020).

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan, dan peneliti beranggapan sementara bahwa di MTs Yayasan Pendidikan Hidayatussalam, yang beralamat di jalan. Puskesmas, Bandar Khalifah, Dusun VII no. 103, peneliti menemukan tindakan-tindakan terkait dengan budaya organisasi dan komitmen guru di madrasah tersebut. Peneliti mensurvei dan memperhatikan setiap tindakan budaya organisasi yang ada di madrasah dan memberi gambaran bahwa budaya organisasi yang baik tetapi belum memenuhi syarat/peraturan yang diinginkan, seperti masih adanya guru-guru yang datang tidak tepat waktu ke madrasah, sebagian guru-guru yang membuat kelompok-kelompok khusus di dalam madrasah, beberapa guru yang system dan model pengajarannya yang kurang efektif dan efisien, sementara itu peraturan-peraturan yang sudah di komitmenkan terhadap guru-guru di dalam madrasah, akan tetap belum berjalan dengan baik atau sempurna. Permasalahan yang ada di dalam madrasah tersebut hakikatnya dapat teratasi apabila guru-guru dapat melihat atau mengamati kendala-kendala di lingkungan madrasah dan di kelas, setelah itu mencari proses interaksi yang menyimpan serangkaian perbuatan guru dan siswa yang berlangsung dalam situasi pendidikan untuk memenuhi maksud tertentu.

PEMBAHASAN

A. Budaya Organisasi

1. *Pengertian Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan bagian integral dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada di organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu dalam organisasi. Secara umum, budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap karyawan memiliki karakteristik dan karakteristik budaya yang sesuai, sehingga mungkin ada karyawan yang menyukai atau tidak menyukai, sehingga harus ada persepsi yang seragam dari semua karyawan terhadap pernyataan budaya organisasi. (Tampubolon, 2008).

2. *Karakteristik Budaya Organisasi*

Menurut Robbins, 1990 dalam bukunya *Organizational Theory: Structure, Design and Applications* yang diterjemahkan oleh Jusuf Udaya (199) bahwa budaya menyiratkan adanya dimensi atau beberapa karakteristik yang erat hubungannya erat dan saling

bergantung. Tetapi kebanyakan peneliti tidak mencoba merinci karakteristik ini. Jika budaya ada, dan kita menegaskan bahwa itu ada, maka budaya harus memiliki dimensi luar biasa yang dapat diidentifikasi. (Robbins, 1990) Budaya organisasi suatu organisasi mungkin berbeda dengan budaya organisasi lainnya. Akan tetapi, budaya organisasi memiliki ciri, ciri atau ciri tersendiri yang memiliki kesamaan. Istilah yang digunakan oleh para profesional untuk menggambarkan fitur budaya organisasi sangat bervariasi. Ini mengungkapkan berbagai karakteristik, kepribadian, dan elemen yang ada dalam budaya organisasi. Dan menurut Michael Zwell, ciri-ciri utama kebudayaan adalah:

- a. Budaya untuk dipelajari
- b. Aturan dan kebiasaan umum untuk semua budaya
- c. Budaya beroperasi sebagian besar secara tidak sadar
- d. Karakteristik dan sifat budaya dikendalikan oleh berbagai mekanisme dan proses social
- e. Unsur budaya diturunkan dari generasi ke generasi
- f. Penyesuaian terhadap adat dan perilaku yang diterima cenderung dikaitkan dengan karakter moral dan keunggulan
- g. Seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya nyaman dan diketahui public.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Secara fungsional, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi. Pertama, budaya memiliki peran khusus untuk dimainkan. Ini berarti bahwa budaya kerja membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya organisasi memberikan periode identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilitasi pengembangan komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem social.

B. Komitmen Kerja Guru

1. Pengertian Komitmen Kerja

Comitmen berasal dari bahasa latin commiter yang berarti untuk bersatu, bersatu, percaya dan bekerja. Kesamaan antara komitmen dan janji adalah mudah dilakukan atau diucapkan, tetapi sangat sulit dilakukan atau dipenuhi. Komitmen adalah sebuah janji. Janji adalah janji yang dibuat untuk diri sendiri atau orang lain yang menghasilkan tindakan. Komitmen adalah pengakuan total, seperti sikap yang benar-benar berasal dari kepribadian

yang berasal dari dalam diri seseorang. Berkomitmen untuk menumbuhkan kepercayaan diri dan semangat dalam bekerja, menyelesaikan misi menuju perubahan menjadi lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikis hasil kerja. Untuk membuat hal-hal menyenangkan bagi seluruh komunitas madrasah. (Candra Wijaya, 2016).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja guru dalam empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi

Guru memiliki karakteristik pribadi meliputi faktor usia, senioritas, motivasi untuk sukses, latar belakang, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedangkan pencapaian pendidikan berhubungan negatif dengan komitmen penggunaan madrasah. Guru yang lebih tua yang secara teratur bekerja dengan menunjukkan nilai interaksi yang tinggi.

2. Karakteristik pekerjaan

Bahwa pengajar mempunyai ciri pekerjaan mencakup kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan.

3. Fitur Struktural

Faktor yang termasuk dalam karakteristik struktural seorang guru meliputi tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, 1087 derajat keterlibatan dalam fungsi, pengambilan keputusan dan kontrol di 1087 madrasah.

3. Aspek-aspek Komitmen Kerja Guru

Menurut Streets, komitmen kerja guru dapat dikelompokkan menjadi 3. faktor, yaitu:

1. Identifikasi (nilai-nilai keyakinan) dengan organisasi madrasah Merupakan penerimaan tujuan, dimana penerimaan ini menjadi dasar dari komitmen kerja.
2. Partisipasi Ini adalah kesediaan untuk memberikan banyak usaha ke dalam organisasi. Bergabung dengan peran dan tanggung jawab di madrasah.
3. Loyalitas Artinya, ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, jenis penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensial serta dengan mengklasifikasikan

variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Sifat penelitian deskriptif menggambarkan fakta apa adanya. Fakta-fakta tersebut dikaji untuk melihat kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini juga bersifat inferensial yang bukan hanya sekedar menganalisis dan menyimpulkan data, tetapi dapat meramalkan dan memprediksi kecenderungan yang akan terjadi pada populasi. Dan adapun alasan peneliti memilih metode kuantitatif ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi yang ada didalam madrasah terhadap komitmen kerja guru di madrasah tersebut.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil pengujian regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara variabel Budaya organisasi(X) dengan Komitmen guru (Y) sebesar 0,989 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat dan koefisien determinasinya sebesar 0,978 artinya Budaya organisasi (X) memberikan pengaruh terhadap Komitmen guru (Y) sebesar 97,8 %. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 21,950$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,160$. Oleh karena $t_{hitung} (20,950) > t_{tabel} (2,160)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya organisasi dengan Komitmen guru MTs Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 4,862 + 0,889 X$.

Temuan penelitian ini setidaknya semakin mempertegas bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional para guru, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan guru dalam berperilaku di madrasah, hal ini sejalan dengan pendapat Wijaya yang menegaskan bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting dan dapat pula berdampak pada kegiatan organisasi, baik secara individu maupun organisasional. (Candra Wijaya, 2020) Peran budaya organisasi dalam hal ini sebagai pendorong dan meningkatkan efektifitas kerja (Candra Wijaya., 2021) disamping sebagai penentu arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumberdaya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. (Abdul Aziz wahab, 2011)

Temuan penelitian ini juga semakin mempertegas hasil penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (Dwiyekti Agung Nugroho, 2011),

Taurisa dan Intan (Chaterina Melina. Taurisa, dan Intan Ratnawati, 2012), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya organisasi (X)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
21 – 26	1	7,69	7,69
27 – 32	1	7,69	15,38
33 – 38	2	15,38	30,79
39 – 44	3	23,07	53,84
45 – 50	2	15,38	69,23
51 – 56	2	15,38	84,61
57 – 62	1	7,69	92,31
63 – 68	1	7,69	100
Jumlah	13	100	

Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
21 – 26	1	7,69	7,69
27 – 32	1	7,69	15,38
33 – 38	1	7,69	23,07
39 – 44	5	38,46	61,58
45 – 50	2	15,38	76,92
51 – 56	1	7,69	84,62
57 – 62	1	7,69	92,31
63 – 68	1	7,69	100
Jumlah	13	100	

KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor Budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (30,77%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 3 orang (23,07 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (46,15%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
2. Sebaran skor Komitmen guru (Y) sebanyak 3 orang (23,07 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (38,46%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (38,46%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Komitmen guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X) memberikan pengaruh terhadap Komitmen guru (Y) MT's Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan sebesar 97,8 % dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 4,862 + 0,889 X$.

SARAN

1. Meskipun Komitmen guru MT's Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat Komitmen guru ini memiliki peran dan fungsi strategis guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru.
2. Kepala MT's Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap Komitmen guru ini dikalangan guru mengingat adanya Komitmen guru ini pada diri guru maka akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk madrasah dikemudian hari.
3. Guru MT's Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan, agar terus meningkatkan Komitmen guru untuk masa-masa yang akan datang melalui mematuhi budaya organisasi yang berlaku di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016) *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta. Predanamedia Group.
- Muhammad soleh, Hasrudy, Sjahril effendi. *Pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru sma negeri di lingkungan dinas pendidikan provinsi Sumatra utara cabang sunggal*. *Journal of management, accounting, economic, and business*. Vol.1 no.03 (2020) Medan. Universitas muhammadiyah Sumatra utara.
- Linda Rahayu Ajwan, (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Negeri 2 Model* Medan. Medan: Falkutas Tarbiyah Dan Keguruan . Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Manahan P.Tampubolon. (2008) *Perilaku keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Stephen P. Robbins. (1990) *Organizational Theory. Structure, Design and Applications*.
- Candra Wijaya. (2016) *Dasar dasar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Candra Wijaya. (2020) *Keefektifan Kerja : analisis Perspektif Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Candra Wijaya. (2021) *Kapita Selektta Manajemen Pendidikan: Isu-Isu Strategik Manajemen Pendidikan*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.
- Abdul Aziz wahab. (2011) *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.