

Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta Wilayah Jakarta Utara

Syarifudin Tippe¹

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia

Email: stippe035@gmail.com

Widya Parimita²

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia

Email: widya.parimita@gmail.com

Nur Komariyah³

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia

Email: nkomariyah73@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice and organizational culture on organizational commitment to private vocational high school teachers in North Jakarta. The research method used is a survey method with a descriptive approach. The affordable population in this study were 295 private vocational school teachers in North Jakarta. Based on the Slovin formula, the number of samples in this study were 170 respondents. For data processing, the researcher processed the questionnaire using a Likert scale. The variables of Organizational Commitment (Y), Organizational Justice (X1), and Organizational Culture (X2) are primary data in the form of a research

questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 25.0.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Culture, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta wilayah Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 295 guru SMK swasta wilayah Jakarta Utara. Berdasarkan rumus Slovin maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 170 responden. Untuk pengolahan data, Peneliti mengolah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Variabel Komitmen Organisasi (Y), Keadilan Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) merupakan data primer yang berbentuk kuesioner penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 25.0.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama. Figur guru senantiasa menjadi sorotan strategis dan memegang peran utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan pemegang peranan utama dalam proses belajar mengajar. Guru juga merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, sebab kontribusi yang diberikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan mutu sistem pendidikan Indonesia.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 Pasal 1 mengenai guru menyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kaitannya dengan peraturan di dalam Undang-Undang tersebut sudah jelas bahwa guru adalah kunci utama bagi seluruh peserta didik yang diajarkan menjadi sukses atau gagal. Bagaimana guru tersebut dapat memberikan kontribusi pengajaran yang baik pada muridnya guna mencerdaskan bangsa untuk menghasilkan sumber daya yang unggul. Mengingat bahwa guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, oleh karena itu untuk dapat mencapai keberhasilan pendidikan maka seorang guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap sekolah.

Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan berita dari berbagai sumber maka untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMK swasta di wilayah Jakarta Utara, sekolah perlu melakukan langkah pengoptimalan terhadap perilaku dari guru itu sendiri terhadap komitmen organisasi. Untuk memahami hal-hal yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi, Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur pada Wakil Humas di salah satu SMK swasta mengenai komitmen organisasi guru. Hasil wawancara tersebut yaitu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya keadilan organisasi, lingkungan sekolah, budaya organisasi, motivasi, promosi, dan dukungan emosi. Peneliti melakukan pra riset kepada 30 responden terkait faktor-

faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut dalam dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

No.	Entitas	Jumlah n = 30 (100%)			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Keadilan organisasi	27	90%	4	10%
2.	Lingkungan sekolah	18	60%	12	40%
3.	Budaya organisasi	26	86.7%	3	13.3%
4.	Motivasi	22	73.3%	8	26.7%
5.	Dukungan emosi	18	60%	12	40%

Hasil observasi pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keadilan organisasi dengan presentase sebesar 90% dan budaya organisasi dengan presentase sebesar 86,7%. Oleh karena itu, peneliti memilih faktor keadilan organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Selain itu Peneliti melihat bahwa topik yang dibawakan kali ini sangat jarang diteliti di dunia pendidikan. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk mencari tahu hasil penelitian ini di dunia pendidikan. Berdasarkan uraian di atas serta latar belakang mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk menilai tingkat komitmen guru pada sebuah sekolah atau organisasi, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMK Swasta di Jakarta Utara.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan adanya sikap loyal terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Hariani et al., 2019). Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun (Fanani et al., 2016). Berdasarkan beberapa teori dari ahli di atas, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas, kesetiaan, keterlibatan, dan kepercayaan untuk menerima tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

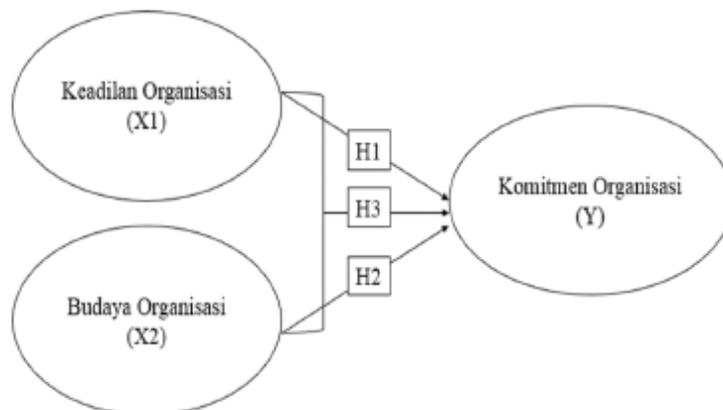
Keadilan Organisasi

Menurut Agustina (2017) keadilan organisasi adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Agustina juga menambahkan bahwa, yang menjadi prinsip dasar sebuah keadilan ialah penghargaan terhadap martabat dan segala hak yang dimiliki. Menurut Supadi et al., (2018) keadilan organisasi adalah perlakuan adil yang didapatkan seseorang atas hasil kontribusinya untuk organisasi berupa gaji, bonus, perlakuan atau promosi jabatan. Berdasarkan beberapa teori dari ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi diartikan sebagai efek dari perilaku yang didapatkan oleh guru terhadap hasil kontribusi yang telah diberikan dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Ali & Agustian (2018) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Pranitasari et al., (2018) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama.

Berdasarkan beberapa teori dari ahli di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem, kerangka kerja, atau kesepakatan bersama tentang sikap, nilai-nilai, dan norma yang dimiliki oleh anggota organisasi serta sebagai identitas organisasi.



Gambar 2. 1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Keterangan:

X1 : Keadilan Organisasi (Variabel Bebas)

X2 : Budaya Organisasi (Variabel Bebas)

Y : Komitmen Organisasi (Variabel Terikat)

=> : Arah Pengarah

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda, dimana penelitian kuantitatif memberikan gambaran mengenai suatu objek melalui teknik analisis tertentu. Peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data kemudian melakukan analisis data statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Desain metode ini menggunakan metode deskriptif, dimana pada penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah 295 guru SMK swasta akreditasi B di Jakarta Utara. Selain itu, penelitian ini didukung oleh Rumus Slovin dalam menghitung sampel yang akan digunakan. Dari rumus tersebut diperoleh sebanyak 170 guru SMK swasta yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 4. 14 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		Keadilan Organisasi	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
N		170	170	170
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	63.72	49.89	93.29
	<i>Std. Deviation</i>	6.065	5.781	8.784
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.049	.065	.068
	<i>Positive</i>	.049	.065	.049
	<i>Negative</i>	-.043	-.044	-.068
<i>Test Statistic</i>		.049	.065	.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}	.074 ^c	.056 ^c

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan dari hasil tabel 4.14 diketahui bahwa tingkat signifikansi pada keadilan organisasi sebesar 0,200, tingkat signifikansi pada budaya organisasi sebesar 0,074 dan tingkat signifikansi pada komitmen organisasi sebesar 0,056. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4. 19 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.013	7.406		6.078	.000
	Keadilan Organisasi	.422	.103	.291	4.086	.000
	Budaya Organisasi	.429	.108	.282	3.962	.000

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Koefisien X1 bernilai positif berarti terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi yang mengindikasikan bahwa semakin meningkat keadilan organisasi, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi. Koefisien X2 bernilai positif berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang mengindikasikan bahwa semakin meningkat budaya organisasi, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi pada guru.

Uji F

Tabel 4. 20 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2686.642	2	1343.321	21.670	.000 ^b
	Residual	10352.234	167	61.989		
	Total	13038.876	169			

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

b. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi*

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 21,670 > nilai Ftabel sebesar 3,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

Uji t

Tabel 4. 21 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.013	7.406		6.078	.000
	Keadilan Organisasi	.422	.103	.291	4.086	.000
	Budaya Organisasi	.429	.108	.282	3.962	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Didapatkan nilai ttabel sebesar 1,974, sehingga dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 4,086 > nilai ttabel sebesar 1,974, sehingga hipotesis Ho ditolak. Didapatkan nilai ttabel sebesar 1,974, sehingga dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,962 > nilai ttabel sebesar 1,974, sehingga hipotesis Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.619	4.108

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,625 yang berarti bahwa variabel keadilan organisasi dan budaya organisasi untuk menjelaskan variabel komitmen organisasi secara simultan sebesar 62,5%, sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh Peneliti. Hal ini berarti besar sumbangan variabel terhadap Y berarti kuat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh $\hat{Y} = 45,013 + 0,422X_1 + 0,429X_2$. Dari persamaan regresi berganda tersebut terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 45,013. Hal tersebut berarti jika nilai koefisien X_1 sebesar 0,422 yang berarti jika keadilan organisasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat pula sebesar 0,422 pada konstanta 45,013 dengan catatan bahwa nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif berarti terdapat pengaruh antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi yang mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya keadilan organisasi, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,429 yang berarti jika budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat pula sebesar 0,429 pada konstanta 45,013 dengan catatan bahwa nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang mengindikasikan bahwa semakin meningkat budaya organisasi, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, nilai F_{tabel} sebesar 3,05, sedangkan F_{hitung} mempunyai nilai sebesar 21,670 yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan, perhitungan uji t diketahui bahwa t_{hitung} dari variabel keadilan organisasi sebesar 4,086 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,974, maka H_0 ditolak sehingga variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Selanjutnya, diketahui bahwa t_{hitung} dari variabel budaya organisasi sebesar 3,962 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,974, maka H_0 ditolak sehingga variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan perhitungan R square (R^2), yaitu sebesar 0,625 yang berarti keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi secara

simultan sebesar 62,5%, sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh Peneliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi di-15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan nilai thitung sebesar 4,086 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,974. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di-15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan nilai thitung sebesar 3,962 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,974. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.
3. Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi di-15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan Fhitung sebesar 21,670 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,05. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut, sebagai berikut:

1. Terdapat indikator terendah dari variabel keadilan organisasi yaitu indikator keadilan distribusi dengan persentase sebesar 29,35%. Dapat dikatakan bahwa jika instansi mampu memperhatikan keadilan distribusi guru dalam hal ini gaji. Maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal.
2. Terdapat indikator terendah dari variabel budaya organisasi yaitu indikator orientasi manusia dengan persentase sebesar 7,30%. Dapat dikatakan bahwa jika instansi mampu memperhatikan sikap dan perilaku guru dalam bekerja,

seperti perilaku dalam disiplin waktu saat mengajar. Serta mampu membuat kebiasaan bekerja yang mampu menciptakan rasa nyaman di lingkungan sekolah, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

3. Terdapat indikator terendah dari variabel komitmen organisasi yaitu indikator komitmen normatif dengan persentase sebesar 33,15%. Dapat dikatakan bahwa jika instansi mampu membuat guru merasakan tanggung jawab dan rasa wajib untuk bertahan dalam instansi tersebut, maka komitmen normatif yang ada dalam diri guru pun akan semakin berkembang sehingga komitmen organisasi akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Karyawan Kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 365–375. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. 76–83.
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). *Indonesian Christian University*, 1(1), 80–89.
- Hariani, M., Irfan, M., & Souisa, F. N. J. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 30–36.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(2), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Supadi, Sujanto, B., & Soraya, E. (2018). Hubungan Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Di Jakarta Timur, Indonesia. *Jurnal Improvement*, 5(1), 100–109. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/11250/7064>