

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan tujuan Pendidikan Nasional harus memperhatikan komponen pendidikan, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu tenaga kependidikan yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah dan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikannya. Tenaga kependidikan merupakan pionir dalam melaksanakan tugas administrasi di sekolah dan madrasah, karena itu kualitas dan jumlah tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan saat ini dan yang akan datang. Tenaga kependidikan disebut juga anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar (Suparlan, 2006).

Setiap madrasah pasti memiliki konsep dan ciri khas masing-masing hal tersebut berkaitan dengan budaya organisasi yang diterapkan di dalam suatu madrasah. Karena itu budaya organisasi memiliki ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Karakteristik kunci dari budaya menurut Zwel dalam (Wibowo, 2010) adalah budaya dapat dipelajari, norma adat dan istiadat adalah umum diseluruh budaya, budaya kebanyakan bekerja tanpa sadar, sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial, elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi hubungan dengan kebijakn moral dan superioritas, serta seperti kebiasaan lainnya yaitu perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umumnya.

Budaya organisasi berakar pada nilai-nilai yang dimiliki, diterapkan dan menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut berasal dari adat, agama, dan aturan kepercayaan yang menjadi kebiasaan disebut budaya (Noor, 2013). Budaya organisasi

adalah kesepakatan bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan diikuti oleh seluruh organisasi yang terlibat. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan Bersama (Siagian, 2002).

Menurut Vijai Sathe dikutip (Tika, 2006) budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Selanjutnya menurut Andreas dikutip (Riwan, 2014) upaya organisasi yang ideal sedikitnya ada dua sifat yaitu pertama, kuat artinya budaya organisasi yang dibangun atau berkembang harus mampu mengingat dan mempengaruhi perilaku para individu perilaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Kedua yaitu dinamis dan adaptif artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Hal ini merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja tenaga kependidikan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai yang telah ditetapkan. Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan (Moeljono, 2003).

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan yang mana pegawai bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi yang dianggap sebagai satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya kerja pegawai dalam suatu sekolah untuk mencapai tujuannya. Komitmen terhadap organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi. Ada beberapa alasan mengapa madrasah harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja tenaga kependidikan dalam dirinya. Komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil yang diperoleh. Dengan kata lain jika

tenaga kependidikan mempunyai komitmen kerja yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan kerjanya (Hasibuan, 2018).

Tenaga kependidikan yang memiliki sikap perjuangan pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dicitakan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi pekerjaannya. Melaksanakan komitmen kerja sama saja maknanya menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Ketika sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasi ketimbang untuk kepentingan dirinya. Realita banyaknya madrasah yang mengalami problem atau masalah yang muncul akibat adanya sebagian kelompok ataupun individu yang memiliki perbedaan pendapat, peran dan persepsi sehingga muncul konflik internal yang mengancam kelangsungan organisasi. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya (Sutrisno, 2010).

Berdasarkan hasil Penelitian Firmansyah (2022), diketahui bahwa adanya kontribusi sebesar 86,8% antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di SMK Fadilah Kota Tangerang Selatan, sedangkan 13,2% sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Tingkat korelasi yang didapatkan antara Variabel X dengan Variabel Y memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Untuk hasil nilai signifikansi (sig.) ialah 0,000, oleh karena itu nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Variabel X dengan Variabel Y memiliki korelasi atau hubungan yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sementara berdasarkan hasil Penelitian Solikhatin (2019), diketahui bahwa berdasarkan dari perhitungan uji korelasi antara variabel budaya kerja dengan komitmen guru di dapatkan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut yaitu 0,357. Dari data di atas penulis juga menyimpulkan dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas signifikan, dari tabel di atas di ketahui bahwa nilai probabilitas signifikan (2-tailed) yaitu sebesar 0,004, kemudian di bandingkan dengan probabilitas 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa

nilai probabilitas sig (2-tailed) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_a di terima H_o di tolak, artinya terdapat peranan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja mempunyai peranan secara signifikan terhadap komitmen guru.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa di kawasan Kota Bandung terdapat 2 Madrasah Aliyah Negeri yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung. Pada tanggal 18-19 Juli 2022 peneliti melakukan studi pendahuluan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandung, informasi yang didapatkan adalah tenaga kependidikan sering terlambat hadir ke sekolah dan tenaga kependidikan sering meninggalkan kantor sebelum jam kepulangan selesai, jika melihat fenomena tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandung belum ideal, karena idealnya tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab dan loyalitas kepada madrasah, seperti yang dikatakan Streers dan Potter dalam (Sopiah, 2008) bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini penting dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada di Madrasah Aliyah se-Kota Bandung, agar terjadi perubahan yang baik dan bermanfaat bagi Madrasah, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?
2. Bagaimana komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?

3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?

C. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.
2. Mengetahui komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis.
 - a) Dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang budaya kerja dan komitmen kerja
 - b) Dapat dijadikan sebagai sumber referensi penelitian yang relevan untuk peneliti selanjutnya.
2. Manfaat praktis
 - a) Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan.
 - b) Bagi tenaga kependidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refleksi untuk peningkatan komitmen kerja.
 - c) Bagi madrasah, hasil penelitian ini sebagai pengetahuan dalam mencapai mutu pendidikan melalui budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan.

E. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan di terima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru (Luthans, 2006). Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan (Moeljono, 2003).

Menurut (Nawawi, 2003) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi, sebab budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi yang merupakan pola dari asumsiasumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Riani, 2011).

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi menurut (Afandi, 2018) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma, dalam hal ini norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai, dalam hal ini nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.
3. Kepercayaan, dalam hal ini kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.
4. Pelaksanaan kode etik, dalam hal ini kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.
5. Pelaksanaan seremoni, dalam hal ini seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.
6. Sejarah organisasi, dalam hal ini budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

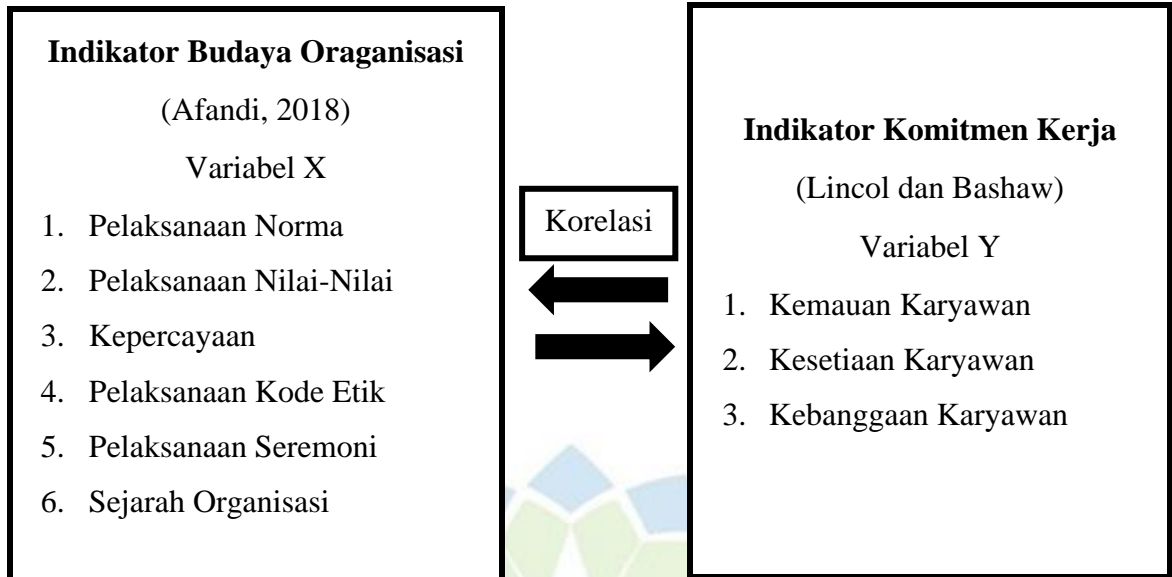
Menurut (Schatz & Schaltz, 1995) komitmen merupakan hal yang paling mendasari bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Berkomitmen berarti menyadari dan bersedia menerima resiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil oleh individu. Seseorang yang telah berkomitmen tidak ragu menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil. Sedangkan komitmen menurut Wibowo dalam bukunya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2015).

Mowday, Strees dan Porter dalam Sutrisno (2010) mengemukakan komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Sedangkan menurut Lincol dan Bashaw dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen kerja memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dalam hal ini kemauan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, dalam hal ini karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
3. Kebanggaan karyawan, dalam hal ini kebanggaan ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, manajemen dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pendidikan atau pelatihan yang relevan dengan bidang tugasnya. Agar upaya manajemen dapat optimal untuk meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen dapat merancang iklim organisasi pada suasana yang menyenangkan bagi karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja bukan hanya semata-mata berharap imbalan dari organisasinya melainkan bekerja dengan penuh komitmen (Ibrahim & Rusdiana, 2021).

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas maka yang menjadi variabel–variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi sebagai Variabel *Independen* (bebas) dan Komitmen Tenaga Kependidikan sebagai Variabel *Dependen* (variabel terikat). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini tergambar dalam diagram dibawah ini:



Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah diajukan oleh peneliti, yang masih harus di uji kebenarannya melalui penelitian ilmiah, sehingga hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima. Hipotesis penelitian tersebut dapat disusun menjadi H_a dan H_0 sebagai berikut:

H_a : Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini ditujukan sebagai acuan untuk melihat seberapa besar hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan pada penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian terdahulu menjadi panduan bagi penelitian yang akan dilakukan agar dapat memperoleh data dan temuan yang berbeda sehingga apa yang sebelumnya belum diungkap bisa terealisasi pada penelitian selanjutnya.

Beberapa penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan telah banyak dilakukan, berikut diantaranya hasil peneliti yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Penelitian dari Reski Aco, pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Guru MTs DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman”. Diketahui hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil korelasi product moment dibandingkan dengan tabel pedoman interpretasi, maka akan dilihat bahwa 0,794 terdapat diantara 0,60 –0,79. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru berada pada tingkat “kuat” ada guru MTs DDI Baru Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Keterpengaruh budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja guru (variabel Y) adalah “kuat” (Aco, 2017).
2. Penelitian dari Nurhidayah Hasibuan, pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan antara Budaya Kerja dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washilah jl. Ismailiyah No. 48 Medan”. Diketahui hasil penelitiannya adalah kesimpulan dari penelitian judul di atas yaitu, berdasarkan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara budaya kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y), hal ini di tandai dengan sumbangan efektif sebesar 0,5% sedangkan nilai signifikan hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh thitung 4, 876 sedangkan nilai ttabel = 2, 048. Oleh karena thitung 4, 876 > ttabel = 2, 048, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X$ persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar $146,931 + 0,148 = 147,113$ satuan (Hasibuan, 2018).

3. Penelitian dari Muhammad Fadli Ferryansyah, pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PPPA Darul Qur'an)”. Diketahui hasil penelitiannya adalah dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Standardiz Coefficient Beta* yang lebih besar 0,915 atau 91,5% dibanding variabel yang lain. Maka hasil analisis penelitian yang telah dijelaskan di atas bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PPPA Darul Quran. Maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPPA Darul Qur'an (Ferryansyah, 2013).
4. Penelitian dari Solikhatin, pada tahun 2019 dengan judul “Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Guru di Yayasan Miftakhul Qulub Tawar Gondang Mojokerto”. Diketahui hasil penelitiannya adalah berdasarkan dari perhitungan uji korelasi antara variabel budaya kerja dengan komitmen guru di dapatkan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut yaitu 0,357. Dari data di atas penulis juga menyimpulkan dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas signifikan, dari tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan (2-tailed) yaitu sebesar 0,004, kemudian di bandingkan dengan probabilitas 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa nilai probabilitas sig (2-tailed) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_a di terima H_o di tolak, artinya terdapat peranan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja mempunyai peranan secara signifikan terhadap komitmen guru (Solikhatin, 2019).
5. Penelitian dari Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada, pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan”. Diketahui hasil penelitiannya adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan (Meutia & Husada, 2019).

6. Penelitian dari Muhammad Andre dan Ahmad Hermanto, pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima”. Diketahui hasil penelitiannya adalah Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima, pada tingkat nyata 99%. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,560 artinya jika ada peningkatan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima akan meningkat dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,621, artinya jika ada peningkatan budaya organisasi, maka kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima akan meningkat dengan asumsi komitmen organisasi tidak berubah (Andre & Hermanto, 2021).
7. Penelitian dari Feriawan Efendi, Sri Wulan Ambarwati, dan Febranti Putri Navion, pada tahun 2023 dengan judul “Mediasi Komitmen Kerja pada Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar”. Diketahui hasil penelitiannya adalah Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar yang dimediasi oleh komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sejumlah 88 guru dari SMA Program Sekolah Penggerak (PSP) di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kab/Kota Blitar. Instrumen yang digunakan

berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden secara online melalui google form, selanjutnya data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja, tidak terdapat pengaruh variabel komitmen kerja terhadap kinerja guru era merdeka belajar, serta variabel mediasi komitmen kerja tidak dapat memediasi dan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar (Efendi et al., 2023).

8. Penelitian dari Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Diketahui hasil penelitiannya adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan, yang berjumlah 60 orang. Karena sedikitnya jumlah pegawai pada perusahaan, maka penelitian ini tidak menggunakan penarikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Muiz et al., 2018).

9. Penelitian dari Ahmad Suriansyah, pada tahun 2014 dengan judul “Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri”. Diketahui hasil penelitiannya adalah Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan: budaya sekolah dengan kinerja guru; komunikasi dengan kinerja guru; budaya sekolah dengan komitmen; komunikasi dengan komitmen, komitmen dengan kinerja guru; budaya sekolah dengan kinerja melalui komitmen; komunikasi dengan kinerja guru melalui komitmen. Sampel penelitian sebanyak 250 orang guru di 100 Sekolah yang dipilih secara stratified proporsional random sampling dari populasi sebesar 2.276 orang guru yang tersebar di 274 SD Negeri di Kota Banjarmasin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya sekolah memiliki hubungan dengan kinerja, komunikasi memiliki hubungan dengan kinerja, budaya sekolah memiliki hubungan dengan komitmen komunikasi memiliki hubungan dengan komitmen, komitmen memiliki hubungan dengan kinerja guru, komitmen merupakan perantara hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru (Suriansyah, 2014).
10. Penelitian dari Puji Satria, Faisal Matriadi, dan Maryudi, pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh *Personality*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur”. Diketahui hasil penelitiannya adalah Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur, Kabupaten Aceh Timur. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukanlah faktor pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan sekolah. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah pada indikator komitmen organisasi terdapat pada indikator

pertama (kepercayaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi). Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kepercayaan para guru di sekolah menengah Kecamatan Indra Makmur terhadap nilai-nilai dan tujuan yang dibangun oleh sekolah. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku ekstra peran akan tetap tercipta meskipun komitmen organisasi rendah. Perilaku ekstra peran sesungguhnya bermakna membantu rekan kerja pada tugas-tugas ekstra secara sukarela (Satria et al., 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas terdapat beberapa perbedaan pada penelitian ini, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu, budaya organisasi sebagai variabel X dimana variabel budaya organisasi menjadi objek kajian meliputi seperti apa budaya organisasi yang ada di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri se Kota Bandung, adapun komitmen kerja sebagai variabel Y juga menjadi kajian untuk ditelaah seberapa besar komitmen kerja tenaga kependidikan dan bagaimana hubungannya dengan budaya organisasi. Cakupan dari topik penelitian ini hanya berfokus pada hubungan yang dihasilkan dari budaya organisasi oleh lembaga yang kemudian diungkap bagaimana besar efeknya bagi komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah negeri se Kota Bandung.