

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru

Suryati^{1,a}, Nyoto^{2,b}, dan Sudarno^{3,c}

STAB Maitreyawira¹, IBT Pelita Indonesia², IBT Pelita Indonesia³

Email: suryatiliu76pku@gmail.com^a, nyoto@lecturer.pelitaindonesia.ac.id^b,
dan sudarno@lecturer.pelitaindonesia.ac.id^c

ABSTRACT

The Prajnamitra Maitreya Pekanbaru Foundation faces the challenge of increasing teacher job satisfaction through the application of a school organizational culture with characteristics of educational background, ethnicity, religion, and different character and mindset of teachers. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture on teachers' job satisfaction. The number of samples in this study was the entire study population of 57 teachers at Prajnamitra Maitreya Foundation Pekanbaru. The Likert Scale is used for collecting survey data. This research using Smart PLS (Partial Least Squares) for revealed that organizational culture has significant effect on job satisfaction.

KATA KUNCI: budaya organisasi, kepuasan kerja guru

PENDAHULUAN

Satu di antara tujuan Negara Republik Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 alinea ke-4, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Selanjutnya, pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 31 Ayat 3 Amandemen Keempat Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.

Pengaturan pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 4 Ayat 1 Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. Ayat 2 Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna. Ayat 3 Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Ayat 4 Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran. Ayat 5 Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat. Ayat 6 Pendidikan diselenggarakan

dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 19 Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 Guru adalah pendidik profesional 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.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sekolah sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan formal perlu memastikan kualitas pendidikan yang diberikan oleh seluruh gurunya. Guru sebagai pendidik profesional yang memberikan pendidikan, pengajaran, bimbingan, dan arahan bagi peserta didik setiap harinya dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar merupakan ujung tombak suatu sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer bagi guru harus dapat memotivasi, memantau, mengevaluasi, dan menginspirasi guru-guru agar selalu berupaya meningkatkan kompetensi sebagai guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sekolah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanannya, dengan fokus pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja guru, agar guru dapat memberikan kualitas pendidikan dan pelayanan terbaik kepada peserta didik. Yayasan sebagai penyelenggara pendidikan harus memberikan perhatian khusus terhadap guru, dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan pada akhirnya guru dapat memberikan kualitas pendidikan dan pelayanan terbaik kepada peserta didik dan orang tua. Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah bertanggung jawab untuk memastikan budaya organisasi sekolah yang digariskan dan dituangkan dalam peraturan Yayasan dilaksanakan secara baik, benar, dan konsisten.

Kita akan membahas teori dalam penelitian ini yaitu Manajemen sumber daya manusia (Nyoto, 2019) merupakan bagian integral dari setiap perusahaan/ organisasi, permasalahan yang paling sering dan penting dihadapi oleh manajer perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2013) merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2019) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengelola manusia dalam keseluruhan bagian organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Job satisfaction (Robbins, Stephen P., 2012) *refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee attitudes, they usually are referring to job satisfaction.* Kepuasan kerja adalah "Sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan level kepuasan kerja yang

tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Saat orang-orang membicarakan tentang sikap karyawan, biasanya akan mengacu kepada kepuasan kerja.

“Job satisfaction (Keith Davis, 1985) is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”. Kepuasan kerja adalah perasaan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya menurut sudut pandang karyawan.

Job satisfaction (Luthans, 2011) focuses on employees’ attitudes toward their job and organizational commitment focuses on their attitudes toward the overall organization. Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important. Luthan menyatakan kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan komitmen organisasi berfokus pada sikap mereka terhadap organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baiknya pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang mereka anggap penting.

Locke gives a comprehensive definition of job satisfaction as involving cognitive, affective, and evaluative reactions or attitudes and states it is “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.” Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suasana yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, dengan melibatkan penilaian terhadap sikap kognitif, afektif, dan evaluatif.

Dari berbagai pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap emosi positif ataupun negatif saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan (Emron, Anwar, Komariyah, 2018), diantaranya: (a) Kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi, dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi anggotanya. (b) Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi. Kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Pada umumnya seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. (c) Kebijakan manajemen. Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas atau tidak puasnya karyawan. (d) Kompensasi. Kompensasi merupakan faktor dominan, kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja. (e) Penghargaan. Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. (f) Suasana lingkungan. Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, yang dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Keith Davis mengemukakan variabel-variabel kepuasan kerja (Mangkunegara, 2013). (a) *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. (b) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. (c) Umur. Ada kecenderungan karyawan yang berumur tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan usia muda yang biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila terdapat kesenjangan antara harapan dengan realita kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi mereka. (d) Tingkat pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi cenderung menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam

bekerja. (e) Ukuran organisasi perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, karena besar kecilnya suatu perusahaan berpengaruh terhadap sistem koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Lima dimensi yang mengidentifikasi karakteristik dari pekerjaan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2011). (1) *The work itself*. Sejauh mana pekerjaan itu sendiri dapat memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan menerima tanggung jawab. (2) *Pay*. Gaji atau upah adalah sejumlah imbalan berupa uang yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. (3) *Promotion opportunities*. Kesempatan promosi merupakan peluang untuk peningkatan karier dalam organisasi. (4) *Supervision*. Supervisi berkaitan dengan bagaimana atasan mampu memberikan bimbingan terkait dengan pekerjaan dan keteladanan perilaku bagi bawahannya. (5) *Coworkers*. Rekan kerja merupakan faktor sejauh mana orang-orang di lingkungan kerjanya dapat memberikan dukungan baik secara teknis maupun sosial terhadap pekerjaannya.

Organizational culture (Robbins, Stephen P., 2012) *has been described as the shared values, principles, traditions, and ways of doing things that influence the way organizational members act. In most organizations, these shared values and practices have evolved over time and determine, to a large extent, how “things are done around here.*

Organizational culture (Luthans, 2011), *defines it as a pattern of basic assumptions— invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration—that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan aturan yang digariskan oleh pendiri organisasi dan ‘dipaksakan’ untuk menjadi pembiasaan bagi seluruh anggota organisasi, yang membedakan organisasi kita dengan organisasi-organisasi lainnya.

Tujuh karakteristik utama yang menjadi intisari budaya organisasi (Robbins, 2013). (1) *Innovation and risk taking*. Inovasi dan pengambilan resiko berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovatif dan berani mengambil resiko. (2) *Attention to detail*. Perhatian terhadap hal-hal rinci berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal yang rinci (*detail*). (3) *Outcome orientation*. Orientasi pada hasil berkaitan dengan sejauh mana manajemen fokus pada hasil atau pencapaian, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (4) *People orientation*. Orientasi individu berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil keputusan terhadap anggota organisasi. (5) *Team orientation*. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi cenderung dilakukan dalam tim kerja, bukan oleh individu. (6) *Aggressiveness*. Agresivitas berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi menunjukkan keagresifan dan semangat bersaing/ kompetitif, bukan santai. (7) *Stability*. Stabilitas berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi dipertahankan pada status quo, dalam upaya untuk bertumbuh.

Tiap karakteristik berlangsung pada suatu kesatuan dari rendah ke tinggi. Menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik tersebut, maka akan diperoleh gambaran majemuk budaya organisasi yang akan menjadi dasar bagi anggota organisasi untuk memahami organisasi dan bagaimana melakukan sesuatu dan cara bagaimana anggota organisasi didorong untuk berperilaku.

Berdasarkan hasil pengamatan di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru yang berada di bawah naungan Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru dan hasil wawancara dengan Ketua Umum Yayasan, peneliti menemukan tantangan terbesar yang dihadapi Yayasan adalah bagaimana menjadikan perbedaan latar belakang pendidikan, suku bangsa, agama, dan karakter serta pola berpikir yang menjadi karakteristik guru Yayasan sebagai kekuatan bersama untuk membangun budaya organisasi sekolah demi mewujudkan visi misi sekolah.

Yayasan berupaya membangun sistem dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang jelas dan transparan agar seluruh pegawai dapat bersama-sama mengembangkan budaya organisasi yang selaras dengan visi sekolah mewujudkan dunia satu keluarga. Kendala Yayasan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia antara lain dalam hal *monitoring* dan evaluasi pimpinan satuan pendidikan yang masih perlu ditingkatkan karena masih ada guru yang kurang antusias dalam bekerja dan kurang disiplin. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Subjek, Tempat, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru yang berada di bawah naungan Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru merupakan yayasan sosial yang bergerak di bidang pendidikan beralamat di Jalan Tuanku Tambusai, Kompleks Puri Nangka Sari, Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai dari bulan 01 Agustus 2020 sampai dengan 10 Oktober 2020.

Populasi dan Sampel

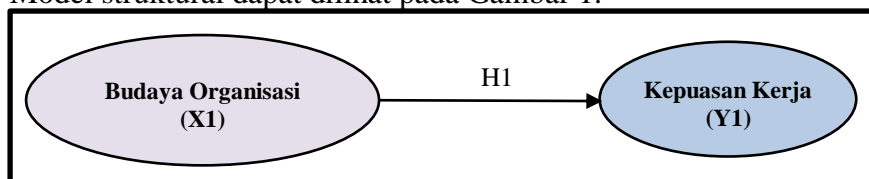
Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru dari tingkat PAUD, SD, dan SMP-SMK. Namun karena jumlah populasi hanya 57 orang maka penelitian ini menggunakan total *sampling* dengan metode sensus. Responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan unit kerja.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei, maka instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang disebar melalui *google form* dengan memberikan pernyataan kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya dikuantitatifkan. Setiap jawaban diberi skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala Likert dalam bentuk interval yang terdiri lima tingkatan jawaban yang masing-masing diberi bobot dengan pilihan jawaban dari 1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju.

Diagram Jalur Model Struktural

Model yang akan diukur dalam penelitian ini mencerminkan hipotesis penelitian yang ditujukan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Model struktural dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: Data olahan, 2020

Gambar 1. Path Diagram dari Structural Model

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22 untuk pengujian validitas, reliabilitas, dan uji Anova. Sedangkan untuk uji koefisien determinasi, dan analisis jalur/ *Path analysis* menggunakan *Smart PLS 3.0*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah sebuah sistem makna nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Pemahaman atas sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Tetuko, 2012; Batugal, 2019; Irawati, Sudarno, 2019; Putra *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis satu (H1) penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti, diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur (Sugiyono, 2013).

Adapun definisi dan operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (Y1) yang dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber	Skala
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan aturan yang digariskan oleh pendiri organisasi dan ‘dipaksakan’ untuk menjadi pembiasaan bagi seluruh anggota organisasi, yang membedakan organisasi kita dengan organisasi-organisasi lainnya.	1. <i>Innovation and risk taking</i>	- (Robbins, 2013)	Interval
		2. <i>Attention to detail</i>		
		3. <i>Outcome orientation</i>	- (Nyoto, 2019)	
		4. <i>People orientation</i>		
		5. <i>Team orientation</i>		
		6. <i>Aggressiveness</i>	- (Luthans, 2011)	
		7. <i>Stability</i>		
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap emosi positif ataupun negatif saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.	1. <i>The work itself</i>	- (Robbins, Stephen P., 2012)	Interval
		2. <i>Promotion opportunities</i>		
		3. <i>Supervision</i>	- (Keith Davis, 1985)	
		4. <i>Coworkers</i>	- (Luthans, 2011)	
		5. <i>Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja</i>	- (Mangkunegara, 2013)	

Sumber: Data olahan, 2020

PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari penelitian maka data sampel yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, unit kerja, dan masa kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Profil Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Usia	< 21 tahun	2	3.51%
	21–30 tahun	36	63.16%
	31–40 tahun	18	31.58%
	> 40 tahun	1	1.75%
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	24.56%
	Perempuan	43	75.44%
Tingkat Pendidikan	SMA/K	8	14.04%
	D3	1	1.75%
	S1	47	82.46%
	S2	1	1.75%
Unit Kerja	PAUD	8	14.04%
	SD	24	42.10%
	SMP-SMK	25	43.86%
Masa Kerja	1–5 tahun	43	75.44%
	6–10 tahun	12	21.05%
	> 10 tahun	2	3.51%

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru didominasi oleh tingkat usia 21–30 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 63.16%. karena berdasarkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen persyaratan pendidikan minimal guru adalah lulusan sarjana strata 1. Seluruh guru masih berada pada usia produktif sehingga dapat bekerja secara optimal dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Dari segi jenis kelamin, guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru yang dominan adalah guru perempuan sebanyak 43 orang dengan persentase 75.44%. Ini selaras dengan data dari Pusat Data dan Statistik Kemdikbud Tahun 2017/2018 bahwa persentase guru perempuan untuk jenjang TK 97.96%, jenjang SD 68.37%, jenjang SMP 60.79%, sedangkan untuk jenjang SMA dan SMK 58.89% dan 51.96%. Kesimpulannya guru pada seluruh jenjang pendidikan masih didominasi oleh perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan mempunyai naluri keibuan dan jiwa mendidik dalam dirinya. Namun tentu saja seleksi guru di sekolah yang utama bukan berdasarkan jenis kelamin namun berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.

Untuk tingkat pendidikan, sebagian besar guru Yayasan Prajnamitra Maitreya tamatan Strata 1 Sederajat sebanyak 47 orang dengan persentase 82.46%. Ini sesuai syarat pendidikan guru yang ditetapkan Yayasan dan standar pendidikan minimal guru menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang berlaku.

Kemudian berdasarkan unit kerja, jumlah guru terbanyak ada di tingkat SMP-SMK sebanyak 25 orang (43.86%). Jumlah guru di tingkat SD hampir sama banyak dengan jumlah guru di tingkat SMP-SMK (42.10%) karena jumlah peserta didik SD dan gabungan peserta didik SMP-SMK hampir sama banyak sehingga kebutuhan guru berdasarkan jam mengajar juga hampir sama.

Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru didominasi oleh guru dengan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 75.44%, pada urutan kedua sebesar (21.05 %) guru memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Jumlah guru paling banyak memiliki

masa kerja antara 1-5 tahun, ini menunjukkan bahwa tidak banyak guru yang dapat tetap bertahan untuk menjadi guru lebih dari 5 tahun di satu instansi pendidikan jika tidak dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, perlu melakukan uji kelayakan angket dengan uji validitas untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dengan menguji reliabilitas dari variabel-variabel. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Hasil yang sudah diperoleh dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Hasil	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.787	Valid	0.950	Reliabel
	X1.2	0.643	Valid		
	X1.3	0.732	Valid		
	X1.4	0.546	Valid		
	X1.5	0.492	Valid		
	X1.6	0.649	Valid		
	X1.7	0.540	Valid		
	X1.8	0.695	Valid		
	X1.9	0.786	Valid		
	X1.10	0.747	Valid		
	X1.11	0.634	Valid		
	X1.12	0.596	Valid		
	X1.13	0.641	Valid		
	X1.14	0.767	Valid		
	X1.15	0.367	Valid		
	X1.16	0.504	Valid		
	X1.17	0.644	Valid		
	X1.18	0.712	Valid		
	X1.19	0.694	Valid		
	X1.20	0.706	Valid		
	X1.21	0.584	Valid		
	X1.22	0.681	Valid		
	X1.23	0.489	Valid		
	X1.24	0.608	Valid		
	X1.25	0.695	Valid		
	X1.26	0.749	Valid		
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.577	Valid	0.922	Reliabel
	Y1.2	0.522	Valid		
	Y1.3	0.514	Valid		
	Y1.4	0.578	Valid		
	Y1.5	0.571	Valid		
	Y1.6	0.506	Valid		
	Y1.7	0.367	Valid		
	Y1.8	0.694	Valid		
	Y1.9	0.591	Valid		
	Y1.10	0.634	Valid		
	Y1.11	0.699	Valid		
	Y1.12	0.520	Valid		

Y1.13	0.749	Valid
Y1.14	0.561	Valid
Y1.15	0.579	Valid
Y1.16	0.595	Valid
Y1.17	0.589	Valid
Y1.18	0.303	Valid
Y1.19	0.447	Valid
Y1.20	0.674	Valid
Y1.21	0.672	Valid
Y1.22	0.551	Valid
Y1.23	0.482	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Untuk mengukur akurasi angket digunakan koefisien korelasi, dengan cara membandingkan nilai *Corrected Item–Total Correlation* yang dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat α 0.03. Angket dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung > r tabel (Ghozali, 2016). Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai valid yang dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan secara keseluruhan.

Ukuran untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach’s Alpha*. Batas *Cronbach’s Alpha* yang diperkenankan adalah di atas 0.70 (Ghozali, 2016). Dari tabel 4 juga terlihat nilai *Cronbach’s Alpha* semuanya juga jauh lebih tinggi daripada 0.70. Artinya dari hasil uji menggunakan *Cronbach’s Alpha* menunjukkan hasil semua variabel adalah *reliable*, sehingga layak digunakan lebih lanjut untuk penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu pengujian yang bertujuan untuk menilai berapa persen pengaruh indikator yang mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya adalah dapat dipengaruhi indikator-indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja (Y1)	0.613	0.583

Sumber: Data Olahan Smart PLS 3.0, 2020

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa diperoleh *R Square Adjusted* untuk kepuasan kerja sebesar 0.583 menunjukkan bahwa *R Square Adjusted* adalah 58.3% yang berarti tingkat kepuasan kerja dijelaskan oleh variasi dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 41.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor lain dari penelitian terdahulu di antaranya kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

Analysis of Varians (Anova)

Untuk melakukan analisis persepsi responden berdasarkan pada profil responden, menggunakan Uji *Oneway* Anova pada aplikasi SPSS 22. Hasil uji Anova bisa dilihat pada tabel 4 yang menggambarkan tanggapan responden untuk semua indikator variabel berdasarkan profil responden.

Berdasarkan hasil uji Anova, terdapat perbedaan persepsi responden untuk variabel budaya organisasi (X1) pada pernyataan indikator X1.7 “atasan mengingatkan saya agar memperhatikan hal detail dalam pekerjaan” dengan respon tertinggi pada unit kerja SD

sedangkan respon terendah pada unit kerja PAUD, dan pada pernyataan indikator X1.16 “saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim” dengan respon tertinggi pada unit kerja PAUD sedangkan respon terendah pada unit kerja SMP-SMK.

Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja (Y1) terdapat perbedaan pada pernyataan indikator Y1.15 “atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja” dengan respon tertinggi pada unit kerja PAUD sedangkan respon terendah pada unit kerja SD. Untuk variabel kinerja terdapat perbedaan pada pernyataan indikator Y2.8 “guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia” dengan respon tertinggi pada unit kerja SD dan usia 31-40 tahun sedangkan respon terendah pada unit kerja PAUD dan usia kurang dari 21 tahun.

Tabel 5. Hasil Uji Anova

Variabel	Indikator	Rata-rata	F Test				
			Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Unit Kerja	Masa Kerja
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	4.281	0.529	0.001	1.165	1.319	0.243
	X1.2	4.263	0.312	0.477	0.726	0.049	0.337
	X1.3	4.263	1.091	0.786	1.167	2.738	0.303
	X1.4	4.088	0.166	1.429	0.877	0.129	0.646
	X1.5	4.368	0.377	1.183	0.644	1.018	0.089
	X1.6	4.579	0.848	0.004	0.610	2.358	0.022
	X1.7	4.456	0.223	0.039	2.527	4.077	0.035
	X1.8	4.263	0.610	0.786	0.726	2.738	0.216
	X1.9	4.333	1.178	1.004	0.726	0.551	0.435
	X1.10	4.368	0.297	0.007	2.529	1.053	0.791
	X1.11	4.228	0.984	0.959	0.910	0.796	0.167
	X1.12	4.439	0.255	0.005	0.495	0.800	0.019
	X1.13	4.298	0.261	0.330	0.838	0.305	0.296
	X1.14	4.246	0.216	2.143	2.493	0.614	0.971
	X1.15	4.228	0.225	0.212	1.686	1.770	0.188
	X1.16	4.158	0.797	0.118	1.738	7.105	1.052
	X1.17	4.368	1.724	0.006	1.601	0.134	0.058
	X1.18	4.246	0.537	0.062	2.602	2.072	0.226
	X1.19	4.158	0.939	1.101	1.951	2.666	0.577
	X1.20	4.263	1.788	0.097	1.451	0.626	0.217
	X1.21	4.316	1.005	0.647	0.830	0.426	0.278
	X1.22	3.930	1.600	0.213	2.761	1.656	0.573
	X1.23	3.807	1.273	0.010	1.344	1.520	1.095
	X1.24	4.088	1.529	0.426	0.766	0.396	0.720
	X1.25	3.965	0.778	2.084	2.236	0.722	0.389
	X1.26	4.246	0.700	0.049	1.954	0.247	1.555
X1	4.240	1.197	0.025	1.166	1.032	0.111	
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	4.211	1.150	0.227	1.808	1.258	0.114
	Y1.2	4.298	0.217	1.050	0.765	0.543	0.571
	Y1.3	4.123	0.886	1.796	0.139	2.817	0.324
	Y1.4	4.228	1.874	0.414	0.910	0.717	0.167
	Y1.5	4.421	0.572	0.234	0.814	0.824	0.692
	Y1.6	4.474	0.910	0.869	0.671	1.024	0.509
	Y1.7	4.105	0.806	0.046	0.394	2.032	0.285
	Y1.8	3.947	0.053	0.271	1.296	0.927	1.013
	Y1.9	3.947	0.462	0.012	1.815	0.927	0.386
	Y1.10	4.070	0.105	0.195	1.538	0.522	2.627
	Y1.11	3.947	0.285	1.493	0.797	0.135	1.171
	Y1.12	4.351	0.715	0.002	1.027	1.242	0.389
	Y1.13	4.368	0.784	0.365	1.019	0.890	0.427

Y1.14	4.439	0.962	0.914	0.981	0.448	0.579
Y1.15	4.316	0.635	0.647	1.945	3.698	2.182
Y1.16	4.193	0.333	0.613	2.349	0.643	0.103
Y1.17	4.246	1.204	0.529	0.564	0.492	0.166
Y1.18	4.140	0.532	0.170	1.172	1.480	0.172
Y1.19	4.070	0.642	0.275	1.129	0.530	0.016
Y1.20	4.263	1.165	0.025	0.297	1.930	0.196
Y1.21	4.333	1.327	0.026	0.491	1.474	0.280
Y1.22	4.193	0.773	0.096	0.944	0.594	0.095
Y1.23	4.281	0.803	1.456	0.717	1.670	0.165
Y1	4.216	0.305	0.045	0.739	0.253	0.585

Notes: *Sig < 0.05

Sumber: Data olahan Oneway Anova SPSS 22, 2020

Uji Hipotesis Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
X1 □ Y1 Budaya Organisasi □ Kepuasan Kerja	0.251*	0.148	1.691	0.092	berpengaruh positif signifikan

Note: *Sig < 0.1, ** Sig < 0.05, *** Sig < 0.01

Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0, 2020

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis satu (H1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. Berdasarkan tabel 5 nilai *original sample* sebesar 0.251* dan *p values* sebesar 0.092 < 0.1, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis satu diterima. Ini artinya budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. Hasil penelitian ini didukung secara empiris oleh (Tetuko, 2012; Batugal, 2019; Irawati, Sudarno, 2019; Putra *et al.*, 2019) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. Dan kepuasan kerja yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru.

Oleh karena itu, Yayasan dapat mengupayakan melaksanakan kegiatan-kegiatan rutin, terjadwal, dan berkesinambungan yang dapat meningkatkan budaya organisasi seperti: bimbingan untuk seluruh pegawai dari jajaran pimpinan yayasan tentang visi, misi, tujuan, dan budaya organisasi, arahan dari pimpinan satuan pendidikan tentang budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai unit kerja masing-masing, *gathering* yang merupakan kegiatan kebersamaan bagi seluruh anggota organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk meneliti dengan variabel yang serupa, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat lebih terukur. Objek penelitian juga dapat diperluas ke beberapa sekolah yang berada pada naungan yayasan yang sama ataupun ke beberapa yayasan pendidikan sejenis.

Daftar Rujukan

- Batugal, M. L. C. & D. J. C. T. (2019) 'Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines', *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), pp. 2432–2443. Available at: https://www.researchgate.net/publication/337045459_Influence_of_Organizational_Culture_on_Teachers'_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction_The_Case_of_Catholic_Higher_Education_Institutions_in_the_Philippines.
- Dessler, G. (2005) *The Strategic Role of Human Resource Management. Tenth*. Prentice Hall Inc.
- Emron, E., Anwar, Y. and Komariyah, I. (2018) *Manajemen Sumber daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tiga Belas*.
- Irawati, Sudarno, D. K. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru'. Available at: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/442/361>.
- Kurniawan, T. R., Wulan, H. S. and Wahyono, E. H. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Guru SMK Teuku Umar Semarang)', *Journal of Management*, 4(4). Available at: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/1143/1115>.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach Twelfth edition*, McGraw Hill Irwin. doi: 10.5005/jp/books/10358_23.
- Mangkunegara, A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke. Bandung*.
- Nyoto (2019) *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Pertama. Lembaga Ladang Kata*.
- Putra, R. et al. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru', *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), pp. 470–483. Available at: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/557/429>.
- Robbins, Stephen P., M. C. (2012) *Management eleventh edition*, Prentice Hall. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2013) *Organizational Behavior Fifteenth Edition*.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. 10th edn*. Prenada Media Group.
- Tetuko, B. (2012) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan'. Available at: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/download/818/844/>.