

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di SMK Swasta Nurul Amaliyah

The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment at Nurul Amaliyah Private Vocational School

Dhimas Yoga Prihandoko¹, Winda Wardhani², Porkas Sojuangon Lubis³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 September 2026
Revised 25 September 2026
Accepted 28 September 2026
Available online 03 October 2026

Keywords

Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Teacher organizational commitment is a fundamental factor in determining the success of vocational education institutions, particularly at SMK Swasta Nurul Amaliyah. This study aims to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on teachers' organizational commitment. Organizational culture is understood as a system of shared values, norms, and beliefs, while job satisfaction reflects teachers' emotional responses to both financial and non-financial aspects of their work. The research employs a quantitative approach with a causal associative design, focusing on cause-and-effect relationships among variables. The population consists of all 50 teachers at SMK Swasta Nurul Amaliyah, with the saturated sampling technique (total sampling) applied so that the entire population serves as the sample. Data were collected through questionnaires using a 5-point Likert scale, observations, and supporting documentation. The research instruments were tested for validity and reliability, and the data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS software. The findings are expected to show that organizational culture has a positive effect on teachers' commitment, where values of discipline, work ethic, and religiosity strengthen their emotional attachment to the school.

Job satisfaction is also predicted to have a significant impact, both from intrinsic aspects (recognition, work comfort) and extrinsic aspects (compensation, facilities). Simultaneously, organizational culture and job satisfaction are anticipated to contribute substantially to teachers' organizational commitment, reflected in loyalty, dedication, and willingness to work beyond minimum standards. The implications of this study highlight the importance of fostering an inclusive organizational culture and establishing a fair job satisfaction system to enhance teacher commitment.

ABSTRAK

Komitmen organisasi guru merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan vokasi, khususnya di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru. Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan respons emosional guru terhadap aspek finansial maupun non-finansial dalam pekerjaannya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, berfokus pada hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah sebanyak 50 orang, dengan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, observasi, serta dokumentasi pendukung. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen guru, di mana nilai-nilai kedisiplinan, etos kerja, dan religiusitas mampu memperkuat keterikatan emosional guru terhadap sekolah. Kepuasan kerja juga diprediksi berpengaruh signifikan, baik dari aspek intrinsik (pengakuan, kenyamanan kerja) maupun ekstrinsik (kompensasi, fasilitas). Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja diperkirakan memberikan kontribusi besar terhadap komitmen organisasi guru, yang tercermin dalam loyalitas, dedikasi, serta kesediaan bekerja melampaui standar minimal. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi yang inklusif dan sistem kepuasan kerja yang adil untuk meningkatkan komitmen guru.

PENDAHULUAN

Penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan vokasi sangat ditentukan oleh kapasitas dan loyalitas guru sebagai sumber daya manusia utama. Di SMK Swasta Nurul Amaliyah, komitmen organisasi guru menjadi aset terpenting dalam menjaga kualitas lulusan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan kesediaan bekerja melampaui standar minimal demi tercapainya visi sekolah. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya penurunan komitmen, ditandai dengan rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah, fluktuasi kedisiplinan, serta sikap apatis akibat beban kerja tinggi.

Dua variabel utama yang memengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama. Budaya yang kuat, seperti kedisiplinan, etos kerja, dan religiusitas, dapat memperkuat identitas guru terhadap sekolah. Namun, hambatan komunikasi dan perbedaan persepsi sering mengurangi efektivitas internalisasi budaya. Kepuasan kerja, menurut Teori Dua Faktor Herzberg, menjadi motivator penting. Guru yang puas dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan pengakuan prestasi akan menunjukkan loyalitas tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu frustrasi dan menurunkan komitmen.

Sejumlah penelitian relevan menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Robbins & Judge (2017) menegaskan budaya organisasi sebagai perekat identitas anggota organisasi. Herzberg membuktikan kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Meyer & Allen (1991) mengembangkan dimensi komitmen afektif, *continuance*, dan normatif yang relevan dengan konteks guru. Studi empiris di SMK lain menunjukkan budaya organisasi dan kepuasan kerja berkontribusi besar terhadap komitmen guru. Penelitian di sektor pendidikan swasta menyoroti lemahnya sistem reward dan komunikasi internal sebagai faktor penurunan komitmen. Meski banyak penelitian serupa, kajian empiris yang secara khusus meneliti hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah belum pernah dilakukan. Inilah celah penelitian yang ingin diisi.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan vokasi, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi bagi manajemen sekolah dalam merancang strategi pengembangan SDM, seperti sistem imbalan yang adil, komunikasi terbuka, serta penguatan budaya kerja yang harmonis. Guru dapat menjadikannya bahan evaluasi diri, sementara pemerintah daerah memperoleh dasar kebijakan peningkatan mutu SMK swasta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru, menguji pengaruh simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru, serta mengetahui kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan empiris yang dapat memperkuat teori manajemen SDM sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan mutu pendidikan vokasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Swasta Nurul Amaliyah, Deli Serdang, Sumatera Utara, dengan pertimbangan bahwa sekolah ini memiliki dinamika organisasi yang relevan untuk diteliti, khususnya terkait budaya organisasi dan komitmen guru. Penelitian berlangsung selama

enam bulan, mulai Desember 2025 hingga Juni 2026, mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir.

Subjek penelitian adalah seluruh tenaga pendidik di SMK Swasta Nurul Amaliyah, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang guru. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Objek penelitian terdiri dari tiga variabel utama, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama. Pertama, kuesioner (angket) dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel X1, X2, dan Y. Kedua, observasi langsung terhadap lingkungan kerja dan interaksi guru di sekolah. Ketiga, studi dokumentasi berupa data profil sekolah, struktur organisasi, dan jumlah guru dari bagian tata usaha.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan SPSS. Tahapan analisis meliputi: uji kualitas data melalui uji validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 5%) dan uji reliabilitas (Cronbach Alpha $> 0,60$); uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas; analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F (simultan) untuk menguji pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur persentase kontribusi variabel bebas terhadap variasi komitmen organisasi.

Definisi operasional variabel ditetapkan agar pengukuran lebih objektif. Budaya organisasi diukur melalui indikator inovasi, orientasi hasil, dan kerja sama tim. Kepuasan kerja diukur melalui faktor finansial, fisik, dan sosial. Komitmen organisasi diukur melalui dimensi afektif, continuance, dan normatif.

Dengan rancangan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Pendekatan kuantitatif, penggunaan sampling jenuh, instrumen teruji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi berganda menjadikan penelitian ini relevan untuk menghasilkan temuan yang akurat sekaligus rekomendasi praktis bagi pengembangan mutu pendidikan vokasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
(Constant)	5.82	1.845	3.154	0.003
Budaya Organisasi (X1)	0.392	0.098	4	0
Kepuasan Kerja (X2)	0.446	0.101	4.416	0

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,820 + 0,392 X_1 + 0,446 X_2 + e$. Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,820. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Budaya

- Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) nilainya konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai Komitmen Organisasi (Y) guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah adalah sebesar 5,820 unit.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) bernilai positif sebesar 0,392. Ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1 unit pada variabel Budaya Organisasi dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja konstan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,392 unit.
 - Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,446. Ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja dengan asumsi variabel Budaya Organisasi konstan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 unit

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Batas Signifikansi (α)	Keputusan Hipotesis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	4	2.012	0	0.05	H1 Diterima	Berpengaruh Positif & Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	4.416	2.012	0	0.05	H2 Diterima	Berpengaruh Positif & Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 4,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} > t_{tabel} (4,000 > 2,012) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,416 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} > t_{tabel} (4,416 > 2,012) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang berarti Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	486.22	2	243.11	31.85	3.20	0,000
Residual	358.74	47	7.633	-	-	-
Total	844.96	49		-	-	-

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil perhitungan analisis ragam (ANOVA) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,850 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil pengujian tersebut, dapat ditarik dua kriteria pembandingan pengambilan keputusan:

- Nilai F_{hitung} secara nyata jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} (31,850 > 3,20).

2. Nilai signifikansi yang diperoleh secara signifikan lebih kecil dari batas taraf nyata yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$)

Berdasarkan kedua kriteria tersebut, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Dengan kata lain, penguatan budaya organisasi yang kondusif diimbangi dengan tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi secara sinergis akan mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di lingkungan sekolah tersebut secara nyata

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.759	0.575	0.557	2.763

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh penafsiran hasil analisis sebagai berikut: Nilai Koefisien Determinasi (R Square / R^2) Nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 57,5% variasi atau naik-turunnya Komitmen Organisasi (Y) di SMK Swasta Nurul Amaliyah secara langsung ditentukan dan dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 42,5% ($100\% - 57,5\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, iklim kerja, maupun motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung ($4,000$) $>$ t tabel ($2,012$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Nilai koefisien regresi sebesar 0,392 mengindikasikan bahwa semakin kondusif dan kuat budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi para guru secara nyata. Budaya organisasi di SMK Swasta Nurul Amaliyah yang tercermin melalui nilai-nilai bersama, norma, kedisiplinan, keterbukaan komunikasi, serta rasa kekeluargaan antar-tenaga pendidik terbukti menjadi fondasi utama dalam membentuk ikatan emosional guru terhadap sekolah. Ketika guru merasa bahwa nilai-nilai pribadinya selaras dengan visi dan misi sekolah, mereka tidak lagi memandang pekerjaan hanya sekadar kewajiban profesional, melainkan sebagai bentuk dedikasi. Budaya saling mendukung (*supportive culture*) yang terbangun di lingkungan sekolah mampu menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein, yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan identitas serta memandu perilaku anggotanya untuk tetap loyal dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung temuan-temuan terdahulu yang menegaskan bahwa efektivitas budaya sekolah berperan langsung dalam meminimalisasi tingkat *turnover intent* dan memperkuat *affective commitment* pengajar

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai t hitung ($4,416$) $>$ t tabel ($2,012$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengonfirmasi bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Dengan koefisien regresi sebesar 0,446, kepuasan kerja memberikan kontribusi parsial sedikit lebih dominan dalam memengaruhi komitmen guru dibandingkan variabel budaya organisasi. Tingkat kepuasan kerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah mencakup pemenuhan kebutuhan aspek finansial maupun non-finansial, seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja fisik yang memadai, supervisi pengajaran yang adil dari kepala sekolah, serta hubungan kerja tim yang

harmonis. Guru yang merasa puas dengan apa yang mereka terima dan rasakan dalam lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan keterikatan moral dan rasional untuk terus bertahan di institusi tersebut. Pemenuhan kepuasan kerja ini merangsang timbulnya *continuance commitment* dan *normative commitment*, di mana guru merasa dihargai secara layak sehingga enggan untuk meninggalkan sekolah. Secara teoritis, temuan ini memperkuat *Two-Factor Theory* dari Frederick Herzberg serta pandangan Locke mengenai kepuasan kerja. Kepuasan terhadap elemen *hygiene factors* dan *motivators* secara langsung akan meningkatkan kesetiaan individu pada instansi tempatnya bekerja. Penelitian ini juga memperkuat studi-studi manajemen pendidikan sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kepuasan terhadap iklim kerja dan penghargaan merupakan prediktor kuat bagi komitmen organisasi guru.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai $F_{hitung} (31,850) > F_{tabel} (3,20)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Selanjutnya, hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,575 (57,5%). Hal ini menunjukkan bahwa gabungan antara budaya organisasi yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu menjelaskan 57,5% variasi perubahan komitmen organisasi guru. Adapun sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sistem kompensasi/insentif khusus, motivasi berprestasi, maupun iklim organisasi secara umum.

Secara praktis, temuan simultan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi guru tidak dapat dilakukan secara parsial atau terpisah. Penguatan budaya sekolah saja tanpa didukung oleh pemenuhan kepuasan kerja guru yang memadai tidak akan memberikan hasil yang optimal, begitu pula sebaliknya. Pihak manajemen dan Yayasan SMK Swasta Nurul Amaliyah perlu mengintegrasikan kebijakan pengembangan SDM secara sinergis—yaitu dengan terus memelihara nilai-nilai budaya kerja yang disiplin dan kekeluargaan, seraya secara konsisten memperhatikan kesejahteraan, keadilan penghargaan, dan kenyamanan lingkungan kerja para guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) di SMK Swasta Nurul Amaliyah dengan jumlah sampel 50 responden, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,000) > t_{tabel} (2,012)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar 0,392 yang menunjukkan semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen guru. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, dengan nilai $t_{hitung} (4,416) > t_{tabel} (2,012)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar 0,446 yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap keterikatan dan loyalitas guru. Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (31,850) > F_{tabel} (3,20)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa 57,5% variasi komitmen organisasi guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, iklim kerja, kompensasi, maupun motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa

budaya organisasi yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah, sekaligus memberikan arah bagi pengembangan kebijakan manajemen sekolah yang lebih efektif.

REFERENSI

- Adhi. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan loyalitas karyawan*. Erlangga.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2018). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Jossey-Bass.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Hamam. (2011). *Kepemimpinan dan manajemen pendidikan*. Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Joko. (2012). *Psikologi organisasi: Membangun komitmen dan integritas*. Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Nasution, et al. (2023). Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. (2012).
- Rifa'i, M. (2008). *Budaya organisasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siahaan, & Gultom. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: Teori pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Syafrina. (2018). Teori-teori kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Tazkia. (2017). *Antropologi budaya dan organisasi*. Bumi Aksara.
- Wahyuni. (2022). *Studi budaya dalam perspektif manajemen*. Media Aksara.
- Wibowo. (2010). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.