

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BATANG HARI

Nurlaila Winda Septiana

Universitas Islam Batang Hari

Kholid Ansori

Universitas Islam Batang Hari

Alamat: Jalan Gajah Mada, Kelurahan Teratai, Kecamatan Muara Bulian, Kabupaten Batang
Hari, Provinsi Jambi

Korespondensi penulis: nurlailawinda020@gmail.com

Abstract This study aims to determine the influence of organizational culture and decision-making on organizational commitment at State Vocational High School 1 Batang Hari. This study employed a quantitative research method with a survey design using a questionnaire as the instrument for data collection. The data were analyzed using multiple regression analysis with the assistance of SPSS software version 20.0. Quantitative research is categorized as descriptive research, which describes a phenomenon using statistical data or numerical analysis to obtain answers to the formulated research questions. The population in this study consisted of educators and administrative staff of State Vocational High School 1 Batang Hari, comprising 48 educators and 16 administrative staff. The hypothesis testing applied simple correlation analysis between H_a and H_o . Based on the research findings, it was revealed that organizational culture has a significant influence on organizational commitment, indicated by $t_{count} > t_{table}^*$ or $2.108 > 1.669^*$. Decision-making also has a significant influence on organizational commitment, with $t_{count} > t_{table}^*$ or $5.3899 > 1.669^*$. The results of the regression coefficient test show that organizational culture and decision-making jointly influence organizational commitment at State Vocational High School 1 Batang Hari. The contribution percentage of the independent variable X_1 (Organizational Culture) is 0.132, and X_2 (Decision-Making) is 0.321 toward the dependent variable Y (Organizational Commitment), while the remaining 0.012 is affected or explained by other variables not examined in this study. The conclusion of this research is that the level of organizational commitment at State Vocational High School 1 Batang Hari is influenced by the variables of organizational culture and decision-making.

Keywords: Organizational Culture, Decision-Making, Organizational Commitment

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain survei menggunakan angket sebagai instrumen pengumpulan data. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.0. Penelitian kuantitatif dikategorikan sebagai penelitian deskriptif, yang mendeskripsikan suatu fenomena menggunakan data statistik atau analisis numerik untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari, yaitu 48 orang tenaga pendidik dan 16 orang tenaga kependidikan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi sederhana antara H_a dan H_o . Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}^*$ atau $2,108 > 1,669^*$. Pengambilan keputusan juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}^*$ atau $5,3899 > 1,669^*$. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari. Persentase sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,132 dan X_2 (Pengambilan Keputusan) sebesar 0,321 terhadap variabel dependen Y

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 1 BATANG HARI**

(Komitmen Organisasi), sementara sisanya sebesar 0,012 dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tingkat komitmen organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan pengambilan keputusan.

Kata Kunci Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep yang banyak dibahas dalam pengelolaan sumber daya manusia baik bagi perusahaan ataupun organisasi. Komitmen organisasi ini juga bisa disebut sebagai komitmen kerja. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Namun pada realitanya ada banyak faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan komitmen kerja karyawan. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting mengingat hal ini dapat menjadi ukuran sejauh mana keberpihakan karyawan terhadap organisasi.¹

Perubahan kebijakan dalam penerapannya membutuhkan adanya komitmen dari seluruh pihak pemangku kepentingan yang berkaitan. Setelah terbentuknya komitmen, penerapan kebijakan tersebut membutuhkan adanya konsistensi. Misalnya seperti kebijakan tentang Elektronifikasi Transaksi Pemerintahan Daerah (ETPD) yang sebelumnya hanya ada di Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 2021 yang selanjutnya diturunkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor tahun 2021 yang berisi amanat kepada seluruh kepala daerah untuk mengelola pendapatan berbasis elektronik. Hal tersebut menunjukkan pentingnya komitmen pengelolaan dan retribusi dengan elektronik.²

Kajian teori komitmen organisasi yang lebih luas dan komprehensif dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson, *organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of organizational* (komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk menjadi atau terikat pada organisasi).

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian mereka tetap istiqamah tidak ada rasa khawatir pada mereka dan mereka tidak (pula) bersedih hati. (QS. Al-Ahqaf:13)³

Melihat tafsir dari ayat tersebut menurut M. Quraish Shihab yang merujuk dari Sayyid Quthb yang dikutip oleh Saragih, bahwa ketika seseorang berkeyakinan bahwa Allah adalah

¹ M Guffar Harahap, *Pengembangan SDM* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023), hal. 46

² Damas Dwi Anggoro dkk, *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Dalam Kebijakan Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah* (Malang: UB Press, 2023), hal. 244

³ Anonim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Kementrian Agama RI, 2022), hal. 4

Tuahnya maka segala sistem yang menyeluruh bagi kehidupannya baik berupa kegiatan dan arah, semua gerak dan detak-detik hati serta pikiran akan tertuju hanya pada Allah.⁴

Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, dengan budaya organisasi yang spesifik, suatu organisasi dapat dibedakan antara yang satu dengan yang lainnya. Budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota pada organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi pada seluruh mindset anggota organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggotanya.⁵

Adapun kaitan budaya organisasi dengan komitmen organisasi adalah budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota pada organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi pada seluruh anggota organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggotanya. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan anggota organisasi yang satu dengan lainnya, serta memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang. Budaya organisasi akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, baik dalam berinteraksi di internal maupun eksternal organisasi.⁶

Siagian menjelaskan bahwa pada hakikatnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap suatu masalah yang dihadapi. Pendekatan yang sistematis itu menyangkut pengetahuan tentang hakikat masalah yang dihadapi itu, pengumpulan fakta dan data yang relevan dengan masalah yang dihadapi, analisis masalah dengan menggunakan fakta dan data, mencari alternatif pemecahan, menganalisis setiap alternatif sehingga ditemukan alternatif yang paling rasional.⁷

Adapun kaitan pengambilan keputusan dengan komitmen organisasi adalah bahwa kegiatan pengambilan keputusan diperlukan dalam setiap komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi lebih proaktif, kreatif, dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Mereka termotivasi untuk menyumbangkan ide dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan komitmen dapat mendorong karyawan untuk menerima keputusan yang diambil, bahkan jika mereka tidak setuju secara pribadi, karyawan yang berkomitmen cenderung mematuhi keputusan dan berusaha keras untuk mewujudkannya.

⁴ Muhammad Khasib Amin Murtadlo, dkk, (2023). *Manifestasi Surat Al-Ahqaf Pada Upaya Membangun Perilaku Istiqomah Menghafal Al-Qur'an Di Sekolah Dasar*. Indonesian Journal Of Islamic Elementary Education, 3 (2), hal. 116

⁵ *Ibid.*, hal. 5

⁶ Arie Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi* (Malang: Media Nusa Creative, 2018), hal. 5

⁷ Ahmad Rusdiana, *Organisasi Lembaga Pendidikan Disusun Dalam Mendukung Pembelajaran Berbasis LMS E- Knows Pada Masa Covid -19* (yogyakarta: Pusat Penelitian Dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2021), hal. 161

Faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi oleh ahli Colquit, Lepine dan Wesson yakni terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu kelompok mekanisme adalah kepemimpinan (gaya dan perilaku), kepemimpinan (kekuasaan dan pengaruh), tim (proses), dan karakteristik tim. Kelompok karakteristik individual adalah nilai-nilai budaya, kepribadian, dan kemampuan. Kelompok mekanisme individual adalah kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan, keluaran individu adalah perilaku jabatan dan komitmen organisasi.⁸

Melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Hal inilah yang penulis anggap menjadi permasalahan dan layak untuk di teliti lebih lanjut yaitu tentang “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BATANG HARI”.

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen kerja juga diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Robbins and Coulter berpendapat bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Luthans mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaan. Gibson, et al memberikan pengertian bahwa komitmen adalah ekspresi karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan. Robbins dan Judge memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena merefleksikan perasaan seorang karyawan terhadap organisasi di tempatnya bekerja, seorang karyawan akan berupaya untuk tetap bekerja apabila menyukai organisasi tersebut.⁹

Indikator-Indikator Dalam Komitmen Organisasi

1. Kemauan karyawan, kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang sebuah komitmen dalam sebuah organisasi, kemauan karyawan

⁸ *Ibid.*, hal. 64

⁹ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Media Pustaka, 2020), hal. 48

itu timbul karena adanya rasa cinta mereka pada organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lainnya yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di tempat kerja yang lain.
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari hidupnya, rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.¹⁰

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.¹¹

Menurut Peter F. Drucker, mengartikan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di

¹⁰ Era Pratiwi dkk, *Quality Of Work Life Dan Komitmen Organisasi Perawat* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), hal. 44-45

¹¹ Edy Sutrisno, *Buday Organisasi Edisi Pertama* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 2

atas.¹² Kemudian menurut Harris budaya organisasi adalah cara berinteraksi kepada lingkungan berdasarkan seperangkat keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang telah disepakati bersama.¹³ Adapun islam memandang budaya organisasi ini merujuk pada ayat-ayat Allah SWT yang berkaitan dengan keorganisasian. Diantaranya ialah firman Allah Swt dalam surah Al-Hujurat ayat 13 yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti. (Al-Hujurat:13).¹⁴

Menurut Buya Hamka dalam kitab Tafsir al-Azhar, ayat di atas berisi mengenai penjelasan bagi manusia bahwasanya kemuliaan sejati yang dianggap oleh Allah Swt. adalah kemuliaan hati, kemuliaan budi, kemuliaan perangai, dan ketaatan kepada Allah. Ayat ini juga hendak menyatakan bahwa dirinya lebih baik dari yang lain karena keturunannya. Ayat ini menjadi peringatan bagi manusia yang silau matanya karena terpesona oleh perkara kebangsaaan dan kesukuan. Mereka lupa bahwa kegunaan keduanya itu bukan untuk menyombongkan suatu bangsa ke bangsa yang lain atau suatu suku ke suku yang lain. Hal itu bukan untuk saling bermusuhan, melainkan untuk saling mengenal. Dari ayat di atas menunjukkan pentingnya kegiatan bersama dilakukan secara bersamasama untuk mempercepat terlaksananya sebuah tujuan yang diinginkan.¹⁵

Indikator-Indikator Dalam Budaya Organisasi

Menurut Hasan Basri menyatakan bahwa indikator budaya organisasi terdiri atas:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Inovasi dalam konteks pendidikan, khususnya pada guru, mengacu pada penerapan ide-ide baru atau penggunaan teknologi yang inovatif dalam proses pembelajaran untuk melampaui metode tradisional dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik, efektif, dan relevan bagi siswa. Pengambilan risiko dalam konteks ini berarti keberanian guru untuk mencoba hal-hal

¹² Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing, 2020), hal. 92

¹³ Sisca dkk, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jawa Barat: Widina Bakti Persada Bandung, 2022), hal. 23

¹⁴ Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2020), hal.155

¹⁵ Nasrul Amin dan Feri Siswanto. (2018). *Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Al-Tanzim. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Universitas Nurul Jadid, 2 (1), hal. 100

baru, meskipun ada kemungkinan menghadapi kegagalan, Ini melibatkan keluar dari zona nyaman dan berani bereksperimen dengan pendekatan yang berbeda..

2. Perhatian ke hal yang rinci dan detail (memperhatikan secara spesifik pekerjaan yang telah dihasilkan)

Perhatian ke hal yang rinci dan detail pada guru di sekolah merujuk pada kemampuan guru untuk memperhatikan aspek-aspek kecil dalam proses pembelajaran yang melibatkan perencanaan pembelajaran, guru yang detail akan menyusun rencana pembelajaran yang terstruktur, lengkap dengan tujuan pembelajaran yang spesifik, materi yang relevan, dan metode pengajaran yang sesuai. Evaluasi pembelajaran, guru yang detail akan merancang evaluasi yang dapat mengukur pencapaian siswa secara akurat. Mereka juga akan memberikan umpan balik yang spesifik dan konstruktif.

3. Orientasi hasil (kemampuan mempertahankan tugas untuk keberhasilan organisasi)

Orientasi hasil pada guru di sekolah merujuk pada kemampuan seorang guru untuk fokus pada pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Ini berarti guru tersebut tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga berkomitmen untuk memastikan bahwa siswa mencapai hasil belajar yang optimal.¹⁶

4. Stabilitas (kestabilan situasi yang kondusif sehingga dapat berjalan dengan baik).

Stabilitas pada guru merujuk pada keadaan keseimbangan emosional, mental, dan profesional yang memungkinkan seorang guru menjalankan tugasnya dengan efektif dan konsisten. Stabilitas guru adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas.¹⁷

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan suatu alternatif untuk memastikan keberlangsungan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Pada saat pengambilan keputusan harus benar-benar bagian dari suatu proses yang menghasilkan sejumlah perbuatan atau keyakinan dari beberapa kemungkinan tanpa adanya proses maka pengambilan keputusan mungkin sangatlah sulit dilakukan bagi perorangan dan terlebih lagi bagi sebuah tim dengan ide-ide dan pemikiran yang berbeda. Dengan adanya analisis yang terlalu mendalam tentang *goals* dan alternatif yang ditawarkan dapat mengakibatkan membludaknya informasi dan melumpuhkan proses pengambilan keputusan yang telah dipersiapkan. Sehingga dalam hal pengambilan keputusan sebagai tim maka diperlukan lingkungan yang konstruktif dimana semua anggota tim bebas menyuarakan pendapat mereka sesuai aturan komunikasi yang berlaku tanpa adanya intervensi,

¹⁶ Hasan Basri, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (Jawa Barat: Cv, Jejak , 2021), hal. 38

¹⁷ *Ibid.*, hal 39

hal ini sangatlah penting agar didapatkan kesepakatan bersama dari seluruh anggota tim dalam organisasi atau perusahaan tersebut fakta merupakan salah satu alat terkuat bagi seseorang dalam menentukan keputusan yang tepat. Keputusan yang berdasar pada informasi yang kurang lengkap, tidak akurat dan tidak disatukan dengan baik akan membawa kita kepada kegagalan Keputusan yang baik juga keputusan yang mengacu ke data bukan asumsi. Pastikan informasi yang digunakan lengkap, relevan, dan objektif, pengambilan keputusan memiliki makna yang penting untuk penentuan majunya atau mundurnya suatu organisasi.¹⁸ Guna memudahkan pengambilan keputusan maka perlu dibuat tahap-tahap yang bisa mendorong kepada terciptanya keputusan yang diinginkan. Tahap-tahap tersebut adalah:

1. Mendefinisikan masalah tersebut secara jelas atau mudah untuk dimengerti.
2. Membuat daftar masalah yang akan dimunculkan, dan menyusunnya secara prioritas dengan maksud agar adanya sistematika yang terarah dan terkendali.
3. Membuat daftar masalah yang akan dimunculkan, dan menyusunnya secara prioritas dengan maksud agar adanya sistematika yang terarah dan terkendali.
4. Melakukan identifikasi dari setiap masalah tersebut dengan tujuan untuk lebih memberikan gambaran secara lebih tajam dan terarah secara lebih spesifik.
5. Memetakan setiap masalah tersebut berdasarkan kelompoknya masing-masing yang kemudian selanjutnya dibarengi dengan menggunakan model atau uji yang akan dipakai.¹⁹

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan

1. Nilai individu pengambil keputusan

Nilai individu pengambil keputusan merupakan keyakinan dasar yang digunakan seseorang jika ia dihadapkan pada permasalahan dan harus mengambil suatu keputusan.

2. Kepribadian

Keputusan yang diambil seseorang juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti kepribadian. Dua variabel utama kepribadian yang berpengaruh terhadap keputusan yang dibuat, seperti ideologi versus kekuasaan dan emosional versus objektivitas.

Untuk meningkatkan kecakapan dalam membuat keputusan, harus membedakan situasi ketidakpastian dari situasi risiko, karena keputusan yang berbeda dibutuhkan dalam kedua situasi tersebut. Ketidakpastian adalah kurangnya pengetahuan hasil tindakan, sedangkan risiko adalah

¹⁸ Mauli Siagian Dkk, *Pengantar Manajemen Konsep Dasar, Sarana dan Fungsi, Perencanaan, Organisasi, Pemotivasian, Konflik, Pengendalian, Pengambilan Keputusan* (Riau: Cv. Batam Publisher, 2022), hal. 208

¹⁹ Nur Kholidah, *Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan Pembelian Kosmetik Berlabel Halal* (Jawa Tebgha: Nem, 2020), hal. 45

kurangnya kendali atas hasil tindakan dan menganggap bahwa si pengambil keputusan memiliki pengetahuan hasil tindakan walaupun ia tidak dapat mengendalikannya.²⁰

Indikator Pengambilan Keputusan

Menurut Kusuma dalam Hilyati indikator pengambilan keputusan antara lain:

1. Tujuan, tujuan adalah adalah suatu proses mental yang melibatkan pemilihan tindakan atau pilihan terbaik dari beberapa alternatif yang ada, dengan tujuan akhir untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal bagi siswa.
2. Mengumpulkan informasi, mengumpulkan informasi adalah suatu proses sistematis dalam memperoleh data atau fakta yang relevan tentang berbagai aspek kehidupan sekolah.
3. Pilihan alternatif yang paling baik, pilihan alternatif yang paling baik adalah pemilihan alternatif yang dianggap paling tepat untuk memecahkan masalah yang atas dasar pertimbangan matang. yang ingin dicapai, sumber daya yang tersedia, konsekuensi dari setiap pilihan, dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah atau guru.²¹

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 batang hari sebanyak 64 orang. Adapun sampel penelitian diambil dari sekolah yang setara yaitu di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari sebanyak 20 orang guru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
**Hasil Analisis Persamaan Budaya Organisasi (X₁) dan Pengambilan Keputusan (X₂)
terhadap Komitmen Organisasi (Y).**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.323	.455		158.815	.000
	Budaya Organisasi	.132	.063	.280	2.108	.039

²⁰ Wendy Sepmady Hutahaeon, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hal 39

²¹ Hilyati. (2022). *Analisis Pengambilan Keputusan Memilih Program Studi Pendidikan Ekonomi Di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Bengkulu*, Jurnal Multidisiplin Dehase, Vol. 9. No. 3, hal. 151.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 1 BATANG HARI**

	Pengambilan Keputusan	.321	.060	.715	5.389	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

α = Nilai Konstanta

β = Nilai koefisien regresi.²²

$$Y = 72.323 + 0,132X_1 + 0,321X_2$$

Keterangan: Y= komitmen organisasi; X_1 = Budaya organisasi, X_2 = Pengambilan keputusan. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta= 72.323 menunjukkan jika budaya organisasi dan pengambilan keputusan bernilai nol, maka tingkat komitmen organisasi berada pada nilai 72.323.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.132. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan nilai komitmen organisasi sebesar 0.132, artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun dampaknya relatif kecil dibandingkan dengan variabel pengambilan keputusan.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengambilan keputusan terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.321 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada pengambilan keputusan akan meningkatkan nilai komitmen organisasi sebesar 0.321. Pengambilan keputusan juga memiliki hubungan positif terhadap variabel komitmen organisasi, namun dengan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel budaya organisasi.

Selanjutnya pengujian hipotesisnya dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut ini:

1. Hipotesis Kesatu: Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh variabel budaya

²² Chiska Nova Harsela, *Materi dan Penerapan Valuasi Ekonomi Dengan Pendekatan Biaya Perjalanan (Travel Cost Approach) Di Percandian Muaro Jambi* (Jakarta: CV. Green Publisher Indonesia, 2022), hal. 29

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 1 BATANG HARI**

organisasi (X_1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 2,108, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.108 > 1.669$), maka secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung pengambilan keputusan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan cara manual dan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel pengambilan keputusan pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 5.389, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.389 > 1.669$), maka secara pengambilan keputusan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengambilan keputusan dengan komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi (X_1) dan pengambilan keputusan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan Budaya Organisasi dan pengambilan keputusan terhadap
Komitmen organisasi.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2908.614	2	1454.307	2590.509	.000 ^b
	Residual	34.245	61	.561		
	Total	2942.859	63			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Budaya Organisasi						

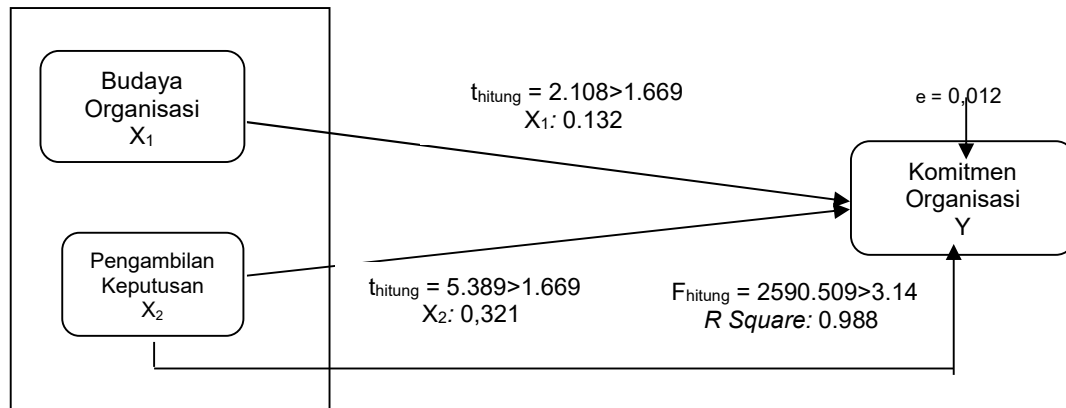
Uji hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu budaya organisasi dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows* didapat f_{hitung} sebesar 534.339 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($2590.509 > 3,14$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_i) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 1 BATANG HARI**

budaya organisasi dan pengambilan keputusan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil persamaan yang dilakukan secara otomatis di atas dimasukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut.

Gambar 1. Persamaan struktural



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.132. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,108 > 1,669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.321. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin baik pengambilan keputusan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,389 > 1,669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda sebesar 0,988. Dimana apabila semakin baik budaya organisasi dan pengambilan keputusan, maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($2590.509 >$

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 1 BATANG HARI**

3,14) maka secara simultan budaya organisasi dan pengambilan keputusan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan 0,012 adalah variabel sisa (residu) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (2020). Jakarta: Departemen Agama RI.
- Anonim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. (2022). Jakarta: Kementrian Agama RI.
- Ahmad Rusdiana. (2021). *Organisasi Lembaga Pendidikan Disusun Dalam Mendukung Pembelajaran Berbasis LMS E- Knows Pada Masa Covid -19*. Yogyakarta: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Arie Ambarwati. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Chiska Nova Harsela. (2022). *Materi dan Penerapan Valuasi Ekonomi Dengan Pendekatan Biaya Perjalanan Travel Cost Approach Di Percandian Muaro Jambi*. Jakarta: CV. Green Publisher Indonesia.
- Damas Dwi Anggoro dkk. (2023). *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Dalam Kebijakan Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah*. Malang: UB Press.
- Eddy Sanusi Silitonga. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Media Pustaka.
- Edy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Era Pratiwi dkk. (2022). *Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Perawat*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hasan Basri. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Jawa Barat: Cv, Jejak.
- Hilyati. (2022). *Analisis Pengambilan Keputusan Memilih Program Studi Pendidikan Ekonomi Di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Bengkulu*, Jurnal Multidisiplin Dehase, Vol. 9. No. 3.
- M Guffar Harahap. (2023). *Pengembangan SDM*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Mauli Siagian Dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Konsep Dasar, Sarana dan Fungsi, Perencanaan, Organisasi, Pemotivasian, Konflik, Pengendalian, Pengambilan Keputusan*. Riau: Cv. Batam Publisher.
- Muhammad Khasib Amin Murtadlo, dkk, (2023). *Manifestasi Surat Al-Ahqaf Pada Upaya Membangun Perilaku Istiqomah Menghafal Al-Qur'an Di Sekolah Dasar*. Indonesian Journal Of Islamic Elementary Education, 3 (2).
- Nasrul Amin dan Feri Siswanto. (2018). *Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Al-Tanzim. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Universitas Nurul Jadid, 2 (1).

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 1 BATANG HARI**

- Nur Kholidah. (2020). *Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan Pembelian Kosmetik Berlabel Halal*. Jawa Tebgah: Nem.
- Roni Angger Aditama. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Sisca dkk. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jawa Barat: Widina Bakti Persada Bandung.
- Wendy Sepmady Hutahaeen. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press.