



Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)

The Influence of Work Culture and Work Discipline on Teacher Loyalty (Survey of Teachers in Public Elementary Schools Tangerang City)

Yanthi Meitery Gunawan, Tarto

Universitas Muhammadiyah Tangerang

yanthimeitry@umt.ac.id, tartoasmara@umt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengenai pengaruh budaya kerja, Disiplin Kerja, terhadap loyalitas guru. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) menguji apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas guru (2) menguji apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas guru (3) menguji apakah ada pengaruh budaya kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas guru. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif deduktif dengan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei. Populasi dan Sampel penelitian adalah guru-guru di SDN Kota Tangerang sebanyak 150 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel random, Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner. Instrumen kuisisioner, di uji coba pada guru SDN Se Kota Tangerang yang kemudian di analisis validitas dan realibilitasnya dengan menggunakan statistik aplikasi SPSS versi 22. Tehnik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan menggunakan statistik aplikasi SPSS versi 21 terhadap hasil kuisisioner, dari hasil penelitian didapat: (1) Budaya kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas guru (2) Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas guru (3) Budaya kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas guru sebesar 68,3%. Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor determinan meningkatkan loyalitas guru.

Kata kunci: *budaya kerja, disiplin kerja, loyalitas guru.*

Abstract

This research is about the influence of work culture, work discipline, on teacher loyalty. The issues raised in this study are: (i) testing whether there is a work culture influence on teacher loyalty (2) testing whether there is influence of work discipline on teacher loyalty (3) testing whether there is influence of work culture, and work discipline together on teacher loyalty. The research method used is deductive quantitative by analyzing data using multiple regression analysis. Data collection is done by survey. Population and sample of the study were teachers in Tangerang City Elementary School as many as 150 respondents. The sampling technique used a random sample technique, the instrument in the study used a questionnaire. Instrument questionnaire, tested on Se City Tangerang Elementary School teachers who then analyzed their validity and reliability by using SPSS version 22 statistics. Data analysis techniques used simple linear regression and multiple linear regression using SPSS version 21 application statistics on the results of the questionnaire, from the research results obtained: (1) Work culture has a significant positive effect on teacher loyalty (2) Work Discipline has a significant positive effect on teacher loyalty (3) Work culture and work discipline simultaneously have a positive effect on teacher loyalty by 68.3%. The conclusion that the three variables individually or together are determinant factors increase teacher loyalty.

Keywords: *work culture, work discipline, teacher loyalty.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Loyalitas guru merupakan faktor penting dalam mengembangkan kualitas sekolah. Kemajuan suatu organisasi seperti sekolah tergantung pada pengelolaan gurunya. Masalah guru atau



tenaga kerja merupakan masalah pokok yang perlu mendapat perhatian, di mana keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan, keahlian, kompetensi, dan kemampuan guru dalam menangani bidang pekerjaannya masing-masing.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran peranan sumberdaya manusia dalam hal ini guru sangatlah penting untuk diperhatikan. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Organisasi yang dijalankan tanpa memperhatikan kesesuaian *skill guru* dengan teknologi yang ada dalam organisasi akan menyulitkan para guru dalam melakukan aktivitas organisasi. Apabila hal itu terus berlanjut tanpa ada penanganannya, maka akan membawa pengaruh tekanan beban organisasi. Akibatnya dapat menggoyahkan keberadaan organisasi tersebut. Robbins (2000) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama.

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di Sekolah Kota Tangerang dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan loyalitas mereka pada sekolah tersebut antara lain budaya kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini mengambil dua faktor tersebut sebagai variabel yang mempengaruhi loyalitas guru yaitu budaya kerja dan disiplin kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang.

Disiplin kerja seorang guru yang rendah dapat mempengaruhi loyalitasnya pada organisasi. Berhasilnya suatu kegiatan sangat ditentukan oleh tiga faktor yaitu kesungguhan, disiplin serta keahlian. Apabila salah satu faktor tersebut tidak ada, maka hasil kegiatannya akan menurun baik secara kualitas maupun kuantitas. Disiplin kerja seorang guru yang rendah dapat mempengaruhi loyalitasnya pada organisasi. Untuk mengetahui hal ini tentu memerlukan suatu penelitian yang mampu mengungkapkan tingkat motivasi kerja guru, disiplin kerja dan loyalitas. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan loyalitas dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan parsial variabel budaya kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru, serta untuk mengetahui variabel yang dominan dalam mempengaruhi loyalitas guru.

Tinjauan Pustaka

1. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Sedangkan Luthans (2006) mengatakan bahwa perilaku organisasi sebagai pemahaman prediksi dan manajemen perilaku manusia di dalam organisasi, dimana perilaku organisasi sangat erat kaitannya dengan komunikasi, pekerjaan, koordinasi, kepemimpinan, produktivitas, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja organisasi dan pengaruh lainnya dalam organisasi.

2. Loyalitas Guru

Menurut Sheldon (Steers dan Porter, 1987) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identifikasi seseorang terhadap organisasinya. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Kanter (Steers dan Porter, 2007), bahwa loyalitas merupakan keinginan dari pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdian kepada sistem sosial. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan "loyalitas sebagai kesediaan melindungi dan menyelamatkan diri seseorang". Hasibuan



(2002) mendeskripsikan loyalitas sebagai “kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan”.

3. Budaya Kerja

Pabundu (2008) menyatakan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

4. Disiplin Kerja

Hasibuan (2010) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif deduktif. Penelitian ini berlokasi di SDN yang berada wilayah Kota Tangerang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling non probabilitas (*non probability sampling*) dengan teknik yang digunakan sensus. Responden dalam penelitian ini berjumlah 150 orang yang merupakan guru sekolah dasar sebagai responden Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi dan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Budaya kerja dan Disiplin Kerja, serta variabel terikat loyalitas guru. Pengukuran variabel menggunakan skala *Likert 1-5*. Data yang dikumpulkan melalui *survey* lapangan dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung dan studi kepustakaan. Metode analisis data penelitian ini menggunakan SPSS V 25.

HASIL ANALISIS DAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Deskriptif Responden

a. Distribusi Kuesioner

Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SDN di Kota Tangerang.

b. Demografi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin bahwa 150 responden guru SDN di Kota Tangerang terdiri dari 124 orang berkelamin Pria dalam presentase 17,33% dan 124 orang berkelamin wanita dengan presentase 82,67%.

Berdasarkan Usia bahwa 150 responden guru SDN di Kota Tangerang terdiri dari 18 orang berusia 23-28 tahun dengan presentase 12% lalu 28 orang berusia 29-34 tahun dengan presentase 18,67%, 47 orang berusia 35-40 tahun dengan presentase 31,33%, 39 orang berusia 41- 46 tahun dengan persentase 26%, 11 orang berusia 47-52 tahun dengan persentase 7,33%, dan 7 orang berusia > 51 tahun dengan nilai presentase 4,67%.

Berdasarkan latarbelakang pendidikan bahwa 150 responden guru SDN di Kota Tangerang terdiri dari 8 orang berpendidikan Diploma 3 dengan presentase 5% lalu 138 orang berpendidikan Strata 1 dengan presentase 92%, 4 orang berpendidikan Strata 2 dengan presentase 3% .



2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner disebarakan kepada 150 responden, peneliti melakukan pra-survei kepada 30 orang responden dengan memberikan 22 butir pernyataan yang dibagi menjadi 3 bagian variabel utama, yaitu: budaya kerja, disiplin kerja, dan loyalitas guru untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap butir pernyataan yang diajukan.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden. Maka (df) = $30 - 2 = 28$, pada r tabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan (df) = 28, didapati r tabel sebesar 0,361. Maka suatu pernyataan atau indikator dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,361$ dan nilai positif, begitu sebaliknya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha*-nya memiliki nilai $> 0,60$ yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Kerja	0,880	Reliabel
Disiplin Kerja	0,856	Reliabel
Loyalitas Guru	0,718	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 1 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas budaya kerja sebesar 0,880, disiplin kerja sebesar 0,856, dan loyalitas guru sebesar 0,718. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dalam uji ini, apabila nilai sig. $< 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal. Namun jika nilai sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi dengan tidak normal. Hasil uji statistik menghasilkan nilai Sig. $< 0,05$ dan ini mengartikan bahwa data berdistribusi dengan normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka model regresi bebas dari multikolonieritas. (Ghozali, 2016). Hasil pengujian VIF dari model regresi didapat hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen memiliki VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel budaya kerja (X1) 2,176 dan 0,460, dan disiplin kerja (X2) 2,176 dan 0,460. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat multikolonieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Jika nilai signifikansi di bawah 5% atau 0,05 maka terdapat gejala heteroskedastisitas sedangkan jika nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data hasil uji glesjer didapat variabel budaya kerja memiliki signifikansi 0,417, dan variabel disiplin kerja



memiliki signifikansi 0,242. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada masalah heterokedastisitas atau bebas dari heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olah data dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,404 + 0,259X_1 + 0,157X_2 + e$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), berpengaruh positif terhadap loyalitas guru (Y).

5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian ini memiliki nilai R^2 sebesar 0,683. Nilai tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel budaya kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru SDN di Kota Tangerang.

Koefisien determinasi tersebut memiliki maksud bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 68,3%. Sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi faktor lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji Hipotesa

Berdasarkan hasil olah data diperoleh t hitung untuk budaya kerja (X_1) sebesar 8,661, dan disiplin kerja (X_2) sebesar 4,313. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t , dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan (df) $n-k-1$ atau $150-2-1 = 147$. Maka diperoleh t tabel sebesar 1,976.

a. Uji t Pengaruh Budaya Kerja terhadap Loyalitas Guru

Terlihat bahwa t hitung untuk variabel budaya kerja adalah 8,661. Hal ini mengartikan bahwa nilai t hitung $8,661 > t$ tabel 1,976. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru sehingga dengan hal ini H_0 dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya kerja (X_1) terhadap loyalitas guru (Y). Jadi hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru SDN di Kota Tangerang.

b. Uji t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru

Terlihat bahwa t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 4,313. Hal ini mengartikan bahwa nilai t hitung $4,313 > t$ tabel 1,976. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru sehingga dengan hal ini H_0 dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap loyalitas guru (Y). Jadi hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru SDN di Kota Tangerang.

c. Hasil Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Priyatno (2016) mengatakan bahwa salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan (F hitung) dengan nilai F menurut tabel (F tabel). H_0 diterima jika F hitung $\leq F$ tabel dan H_0 ditolak jika F hitung $> F$ tabel. Hasil olah data diperoleh F hitung sebesar 45,846. Untuk menentukan F tabel digunakan lampiran statistika tabel F, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df_1 (jumlah variabel = 2 dan df_2 ($n-k-1$) atau $150-2-1 = 147$). Maka diperoleh F tabel sebesar 3,058. Hal ini mengartikan bahwasannya nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $45,846 > 3,058$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru.
3. Berdasarkan hasil uji F variabel budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas guru SDN di Kota Tangerang.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel terikat loyalitas guru berhubungan signifikan dan positif dengan variabel-variabel bebasnya yaitu budaya kerja dan disiplin kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas guru sebaiknya memperhatikan budaya kerja dan disiplin kerja karena dalam penelitian ini terlihat nilai hubungan korelasi yang paling besar adalah budaya kerja maka awal yang perlu ditingkatkan adalah budaya kerja di lingkungan sekolah. Budaya kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas guru dengan mudah, dan kemudian secara beriringan meningkatkan disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarwati. 2003. "Manajemen Organisasi". Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Kenna dan Beech. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Andi. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. "Perilaku Organisasi". Terjemahan: Erly Suandy. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. "Perilaku organisasi." Edisi 10. Andi. Yogyakarta
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. "*Human Resource Management.*" Ninth Edition. Prentice Hall. USA.
- Nawawi, Hadari. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cet. Kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pabundu, Tika. 2008. "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan." Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. "Perilaku Organisasi." Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. "*Organizational Behaviour.*" Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Steers, R.M., & Porter, L.W., 1987. "*Motivation and Work Behavior*" . USA: McGraw - Hill inc.
- Sudimin, Theo. 2003, "*Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik.*" Manajemen & Usahawan Indonesia.
- Susanto, A. B. 1997. "Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis." PT. Gramedia. Jakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2002. "Manajemen SDM Birokrasi Publik: Strategi Keunggulan Pelayanan Publik." YPAPI. Yogyakarta.