

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen paling krusial dalam mencapai tujuan yang organisasi inginkan, karena berkontribusi dalam meningkatkan operasional organisasi. Bahkan, keberhasilan kegiatan di sejumlah bidang pengembangan fisik maupun non-fisik ditentukan oleh mutu SDM yang berperan didalamnya. Prayoga & Yuniati (2019) mengungkapkan bahwa SDM yang bermutu bisa dihasilkan dengan memberlakukan pendidikan oleh lembaga pendidikan.

Budaya organisasi merupakan kesepakatan umum tentang kehidupan organisasi serta berbagai nilai yang mengikat seluruh organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi memengaruhi pembentukan struktur, sistem operasional, norma, aturan serta pola interaksi antar anggota dalam organisasi. Budaya organisasi yang berkembang dilingkungan sekolah juga berdampak pada loyalitas kerja guru maupun tenaga kependidikan. Budaya organisasi yang positif disertai dengan kerjasama antar guru dan tenaga kependidikan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, maka hal ini berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas kerja mereka. Ketika loyalitas kerja berada pada tingkat yang baik, maka upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah menjadi lebih mudah tercapai. Loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan proses pembelajaran di dalam kelas (Suryadi, 2020).

Fenomena yang muncul di SMA Negeri 1 Bangun Purba mengenai indikator orientasi pada hasil, peneliti menemukan adanya norma dan nilai yang belum terlaksana seutuhnya, hal ini menyebabkan belum tercapainya tujuan organisasi yang maksimal. Fenomena-fenomena masalah budaya organisasi yang ditemui pra penelitian awal observasi yang dilakukan peneliti yaitu budaya kerja kedisiplinan guru yang masih kurang dalam mengajar. Dengan ditemukannya masalah pada budaya kerja kedisiplinan, maka hal ini berpengaruh terhadap budaya organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, peneliti terdorong menyelidiki lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan mempunyai posisi yang krusial dalam membentuk sikap anggotanya, sehingga dapat berimplikasi pada loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan sebagai anggota suatu organisasi guna merealisasikan tujuan sebagaimana ketentuan yang berlaku (Wahani & Frans, 2023).

Guru dan tenaga kependidikan merupakan seseorang yang terdapat dalam sebuah instansi yang sadar akan hak dan tanggung jawabnya dan senantiasa memberikan kinerja dan kualitas kerjanya terhadap sebuah instansi tempatnya bekerja. Kualitas bukanlah satu-satunya yang harus dimiliki guru maupun tenaga kependidikan. Namun, mereka juga dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan memiliki rasa kepemilikan dan ketertarikan serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap instansi yang ditempatinya bekerja. Ketertarikan dan loyalitas terhadap instansi akan menciptakan kondisi yang akan meningkatkan kualitas kerja dan

peningkatan hasil kerja serta mudahnya untuk mewujudkan tujuan dari pada instansi tersebut (Rodríguez, Velastequí, 2019).

Kesetiaan bukan hanya diukur melalui lamanya individu berada di dalam institusi, namun juga harus dianalisis melalui ide, simpati, serta pengabdian yang diberikan kepada institusi tersebut. Hal ini tidak hanya terfokus kepada kemampuan pekerja dalam melaksanakan setiap tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, namun juga dinilai dari seberapa maksimal guru dan tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi terbaik untuk institusinya (Anifah & FoEh, 2022).

Loyalitas bersumber dari kata loyal yang berarti setia. Jadi, loyalitas didefinisikan sebagai perilaku guru dan tenaga kependidikan yang aktif. Ini ditandai dengan rasa bangga akan organisasi, terdapat dukungan konkret untuk organisasi, berkontribusi serta melakukan pembelaan dalam kondisi baik atau buruk, bahkan senantiasa bertahan terhadap organisasi yang muncul dari dukungan maupun motivasi pimpinan pendidik serta staf kependidikan guna mewujudkan tujuan organisasi. Nurlaela *et al.* (2021) mengatakan guru dan tenaga pendidik yang berloyalitas tinggi dipandang mampu memberikan pencapaian yang optimal dalam merealisasikan apa yang lembaga inginkan.

Adapun permasalahan di SMA Negeri 1 Bangun Purba loyalitas kerja yang masih kurang terhadap tanggung jawab dalam mengajar menunjukkan adanya guru dan tenaga kependidikan yang belum sanggup menjalankan tugasnya sebagaimana

dengan harapan ataupun durasi yang sudah ditetapkan, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja sehingga guru dan tenaga kependidikan yang kurang disiplin dalam hal jam kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam proses belajar mengajar, sehingga mengurangi tingkat efisiensi dan kualitas pengajaran yang mereka berikan.

Penelitian terdahulu membuktikan budaya organisasi berdampak signifikan pada loyalitas kerja guru maupun tenaga kependidikan. Beberapa temuan mengindikasikan budaya organisasi yang positif mampu mengoptimalkan loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan terhadap institusi tempat mereka bekerja. Selain itu, penelitian juga mengungkapkan bahwa loyalitas kerja yang tinggi di kalangan guru dan tenaga pendidik dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan mendukung memberikan kontribusi terhadap pengoptimalan loyalitas kerja pengajar serta staf pendidik yang sangat krusial dalam merealisasikan tujuan pendidikan di sekolah (Wardhana *et al.*, 2022)

Tabel 1. 1 Jumlah Guru Dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 1 Bangun Purba

No	Jabatan	Jumlah
1	PNS	12
2	PPPK	18
3	Honorer	3
4	Tenaga Kependidikan	6
Total		39

Sumber: SMA Negeri 1 Bangun Purba, 2024

Tabel di atas menerangkan banyaknya guru beserta tenaga kependidikan SMA Negeri 1 Bangun Purba berdasarkan data di sekolah sejumlah 39 orang.

Mengacu pada permasalahan yang melatarbelakangi temuan ini, peneliti ingin mendalami lebih lanjut terkait “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 1 Bangun Purba**”

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah berikut sebagaimana latar belakang penelitian yang sudah dipaparkan yaitu:

Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Bangun Purba?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini ialah:

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas guru dan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bangun Purba

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan peneliti, diharapkan bermanfaat meliputi :

a. Bagi tempat penelitian

Memberikan masukan guna meningkatkan budaya organisasi yang mendukung loyalitas kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung serta efektif.

b. Bagi akademis

Menambah referensi baru dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait budaya organisasi, loyalitas kerja, Memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai budaya organisasi memengaruhi faktor sosial seperti loyalitas kerja di lingkungan pendidikan.

c. Bagi peneliti

Studi ini dilakukan untuk memberi pengalaman berharga dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia di pendidikan. Penelitian ini memberi peluang bagi peneliti untuk memberikan solusi yang nyata dan terhadap permasalahan di lingkungan sekolah. Membantu peneliti memahami keterkaitan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja dalam konteks nyata, yang dapat diterapkan pada pekerjaan atau studi di masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini mengikuti sistematika berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II : LANDASAN TEORI KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bagian ini memuat berbagai teori dan doktrin ahli yang menjadi landasan dalam mengevaluasi ataupun masalah yang dikaji berhubungan dengan landasan teori serta merumuskan kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini menerangkan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini memuat tentang kesimpulan dan saran yang dibuat oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai konsensus kolektif mengenai nilai yang diterima bersama dalam aktivitas organisasi yang mengikat seluruh organisasi terkait. Kemudian, budaya tersebut yang berkontribusi menentukan struktur serta beragam sistem operasional yang membuahkan norma, ketentuan, serta cara berinteraksi dalam organisasi (Suryadi, 2020).

Budaya organisasi merujuk pada norma maupun praktik yang dianggap benar, kesatuan, kedekatan, serta kejujuran yang berfungsi sebagai norma ataupun petunjuk anggota dalam tindakannya serta menyelesaikan permasalahan yang ada. Definisi lain menyebutkan sebagai karakteristik ataupun alat yang membedakan antar organisasi, karna tidak dapat di pungkiri bahwa ada perbedaan budaya di masing-masing organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas yang juga diartikan sebagai prinsip yang dianut bersama oleh anggotanya dan cenderung menghasilkan perilaku kelompok. Guru beserta tenaga kependidikan adalah salah satu elemen kunci kesuksesan suatu instansi yang dimaksud merupakan mereka yang mempunyai kualitas sebagai sosok penggerak roda organisasi. Teory yang berkaitan dengan budaya oragnisasi adalah teory edgar schein. Teori ini menyebutkan bahwa budaya

organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan bermakna bagi anggota (Rodríguez, Velastequí, 2019).

2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

(Sumanti & Wangdra, 2023) mengemukakan teori indikator budaya organisasi yaitu:

1. orientasi pada hasil

Mengacu pada sejauh mana organisasi menekankan pencapaian target atau tujuan sebagai prioritas utama.

2. Inovasi

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk mendorong kreativitas, ide-ide baru, dan adaptasi terhadap perubahan.

3. Stabilitas kerja

Berhubungan dengan keamanan pekerjaan aturan yang konsisten dan lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut (Herlambang *et al.*, 2024), sebagai berikut :

1. Keyakinan pada diri sendiri

Individu dalam organisasi yang memiliki kepercayaan diri tinggi biasanya proaktif dalam menghadapi tantangan. Keyakinan ini mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan membuat keputusan yang lebih berani dan berorientasi pada solusi.

2. Sikap yang tegas

Sikap tegas mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan yang jelas dan tegas, serta bertindak dengan penuh keyakinan. Hal ini penting dalam menjaga arah organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ragu-ragu.

3. Kemampuan dalam mengelola emosi

Kemampuan dalam mengelola emosi, baik secara personal maupun saat berinteraksi dengan orang lain, memainkan peranan penting menciptakan suasana kerja yang positif serta efisien. Guru dan tenaga kependidikan yang mampu mengendalikan emosinya secara efektif cenderung dapat meminimalkan konflik serta memperkuat kerja sama dalam tim.

4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif

Pengambilan inisiatif menunjukkan kesiapan seseorang untuk bertindak tanpa menunggu arahan. Ini penting untuk menciptakan budaya inovasi dan adaptasi terhadap perubahan yang cepat dalam organisasi.

5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan

Pengawasan yang efektif membantu menjaga kinerja organisasi dan memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk memantau, mengevaluasi, serta member *feedback* membangun pada anggota tim.

2.2 Loyalitas Kerja

2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Kata loyal yang berarti setia dalam sebuah organisasi dapat dimaknai sebagai kesetiaan seseorang kepada organisasi yang dimilikinya atau yang ia tempati. Loyalitas mengacu kepada rasa kepemilikan serta tanggung jawab dalam menjaga dan mewujudkan tujuan organisasi ataupun lembaga sekolah atau instansi. Loyalitas kerja adalah hal yang perlu dan penting untuk dimiliki oleh tiap guru dan tenaga kependidikan, semakin tinggi tingkat loyalitas guru dan tenaga kependidikan semakin tinggi pula kepedulian terhadap instansi (Rodríguez, Velastequí, 2019).

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan atau komitmen seseorang terhadap pekerjaan, organisasi, atau individu tertentu. Dalam konteks pendidikan, loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai kesetiaan serta tanggung jawab yang tinggi akan tugas mengajar dan mendidik, yang berpengaruh pada kerja mereka. Loyalitas kerja yang tinggi diharapkan mampu mendorong peningkatan efektivitas dan tercapainya tujuan institusi sekolah (Wardhana *et al.*, 2022).

Kesetiaan diartikan sebagai salah satu aspek yang menjadi indikator penilaian terhadap guru dan tenaga kependidikan, yang mencakup komitmen terhadap tugas, jabatan, dan institusi tempat bekerja. Bentuk kesetiaan ini tercermin dari kesiapan individu untuk melindungi dan mempertahankan nama baik organisasi di tempat kerja ataupun di luar. Loyalitas tidak hanya sebatas kehadiran fisik, tetapi juga melibatkan

keterlibatan mental dan emosional seperti perhatian dan pemikiran. Dalam suatu organisasi, loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan sangat penting guna mendukung tercapainya tujuan bersama. (Citra & Fahmi, 2019).

Loyalitas kerja adalah keadaan di mana individu menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap suatu organisasi atau institusi. Dalam konteks pendidikan, loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan mencakup kesetiaan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, keinginan berkolaborasi, serta perasaan memiliki akan sekolah. Loyalitas kerja ini memainkan peranan krusial dalam membangun suasana kerja yang positif serta mendukung. Pernyataan ini sejalan dengan teori komitmen organisasi (*Organizational Commitment Theory*) yang membahas tentang dimensi loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan (Dewi *et al.*, 2023).

Loyalitas kerja didefinisikan sebagai kesetiaan, dedikasi, serta rasa percaya yang seseorang berikan pada pihak lain, di mana terdapat perasaan cinta serta tanggung jawab didalamnya dalam upaya menyikapi atau melayani dengan sangat baik (Letsoin & Ratnasari, 2020).

2.2.2 Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja timbul karna berbagai faktor, Dijelaskan dalam (Rodríguez, Velastequí, 2019), tentang faktor-faktor loyalitas adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu, mencakup umur, lamanya bekerja, gender, tingkat pendidikan, pencapaian yang diperoleh, etnis, serta kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan bekerja, tekanan yang dialami, kesempatan untuk bersosialisasi, identifikasi wewenang, feedback, serta kesesuaian tugas.
- c. Karakteristik sekolah yang terlihat dari sistem dalam organisasi, tingkat partisipasi dalam memutuskan setidaknya menunjukkan beberapa tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab lembaga, ketergantungan fungsional serta fungsi kontrol lembaga.
- d. Pengalaman yang didapatkan, mencakup pembentukan diri dan kepercayaan yang menciptakan keamanan, serta merasa puas yang bisa dipenuhi instansi.

2.2.3 Indikator Loyalitas

Indikator-indikator yang mempengaruhi Loyalitas Kerja, (Letsoin & Ratnasari, 2020) adalah:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Indikator ini merujuk pada kemampuan guru beserta tenaga kependidikan dalam mengikuti semua ketentuan yang berlaku di sekolah atau memenuhi arahan dari instansi yang memiliki kekuasaan. dan mampu tidak melakukan pelanggaran atas aturan yang sudah ditetapkan.

2. Bertanggung Jawab

Ketaatan mengacu pada kemampuan guru dan tenaga pendidikan untuk mematuhi semua regulasi instansi atau sekolah yang sudah ditetapkan kemudian mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan dan juga mampu untuk tidak melanggarnya

3. Dedikasi

Merujuk pada sumbangsih ide atau tenaga dari guru beserta tenaga kependidikan dengan tulus pada instansi.

4. Kejujuran

Indikator merupakan kesesuaian antara yang diucapkan atau diperbuat dengan realita guru dan tenaga pendidik.

Adapun indikator loyalitas kerja menurut (Nurlaela *et al.*, 2021), yaitu:

1. Tanggung Jawab

Seorang guru dan tenaga kependidikan yang loyal cenderung memiliki rasa bertanggung jawab akan tugasnya. Bahkan, mereka berupaya akan mengerjakannya dengan baik, bukan hanya demi memenuhi ekspektasi, tetapi juga karena mereka merasa bertanggung jawab atas hasilnya.

2. Keahlian

Loyalitas kerja juga dapat dilihat dari tingkat keahlian guru atau tenaga kependidikan. Perasaan loyal terhadap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya, baik melalui pelatihan formal maupun belajar mandiri guna berkontribusi bagi organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Pengajar beserta tenaga pendidik yang merasa nyaman bahkan dihargai dalam lingkungan kerja cenderung lebih loyal. Suasana yang mendukung, termasuk interaksi yang baik antar karyawan dengan atasannya, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan rasa loyalitas seseorang terhadap organisasi.

4. Disiplin

Disiplin menunjukkan seberapa konsisten seorang guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan aturan dan prosedur yang sudah instansi tetapkan. Guru bersama tenaga kependidikan yang loyal cenderung lebih disiplin dalam menjaga waktu, mengikuti kebijakan perusahaan, dan bekerja dengan efisien.

5. Komitmen

Komitmen adalah indikator utama dari loyalitas. Guru dan tenaga kependidikan yang berkomitmen penuh akan lebih terlibat dalam pekerjaannya, berusaha mencapai tujuan instansi, dan bersedia memberikan kontribusi lebih demi kesuksesan organisasi. Komitmen ini juga tercermin dalam kesediaan mereka untuk tetap bertahan dan berkembang dalam instansi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun Terbit	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Sri Puspa Dewi, et.al	2023	Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap loyalitas guru dan pegawai SD swasta Al-Azhar 1 Medan	Kuantitatif	Budaya organisasi yang otoritatif berkontribusi positif terhadap dedikasi dan komitmen guru, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas kerja mereka terhadap institusi. Budaya organisasi diterapkan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan ketahanan dan kesetiaan guru dalam

..... Lanjutan Tabel 2.1

					menjalankan tugas mereka.
2	Kiki Sumanti dan Yvonne Wangdra	2023	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru SMP Swasta di kota Batam	Deskriptif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru dan tenaga pendidik.
3	Bahrani Anggi Sinta	2022	Hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di sekolah	Kuantitatif	Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas guru dan tenaga pendidik.
4	Sugeng Prayoga dan Safrida Yuniati	2019	Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Mataram	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru dan tenaga pendidik.
5	Shandy Kusuma Wardhana, et.al	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Yang	Kuantitatif	Budaya organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. budaya organisasi yang baik

.....Lanjutan Tabel 2.1

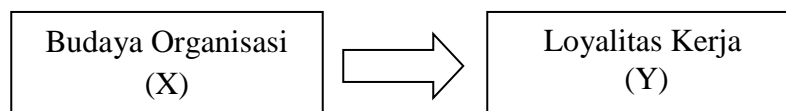
			Dimediasi Oleh Loyalitas Guru (Studi Pada Guru Sdn Ploso V Kota Surabaya)		dapat meningkatkan kinerja guru, terutama ketika dimediasi oleh loyalitas kerja guru.
6	Ratno Nur Suryadi	2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar	Kuantitatif	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang erat dengan loyalitas kerja guru dan tenaga pendidik. Budaya organisasi yang baik akan membawa dampak positif terhadap loyalitas kerja guru dan tenaga pendidik.
7	Letsoin, Vinca Regina Ratnasari, Sri Langgeng	2020	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Karyawan dan Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kerjasama Tim berpengaruh

.....Lanjutan Tabel 2.1

					signifikan terhadap Kinerja Karyawan
--	--	--	--	--	--------------------------------------

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2024

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai kesimpulan sementara yang diajukan pada saat melakukan penelitian. Adapun penulis mengajukan hipotesis berikut:

H1: Dugaan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Kerja guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Bangun Purba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Kuantitatif merupakan metode yang peneliti gunakan dengan penggunaan dua variabel yaitu bebas (budaya organisasi/X) dan terikat (loyalitas kerja/Y). Penelitian ini dilaksanakan di desa Bangun Purba, dimana yang menjadi objeknya ialah guru beserta tenaga kependidikan SMA Negeri 1 Bangun Purba yang berlokasi di JL. Jenderal sudirman, Tangun Desa Bangun Purba, Kecamatan Bangun Purba, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan untuk memastikan pengumpulan data yang komprehensif dan mendalam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merujuk pada semua sekelompok orang ataupun objek yang berkarakteristik tertentu dan fokus dalam riset. Pada studi ini, populasi mencakup semua elemen yang relevan yang hendak diteliti, sehingga yang menjadi populasinya ialah guru dan tenaga kependidikan yang terdapat di lingkungan SMA N 1 Bangun Purba sebanyak 39 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Guru Dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 1 Bangun Purba

No	Jabatan	Jumlah(orang)
1	PNS	12
2	PPPK	18
3	Honorar	3
4	Tenaga Kependidikan	6
Total		39

Sumber: SMA Negeri 1 Bangun Purba, 2025

3.2.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai segmen dari totalitas dan sifat yang terdapat dalam populasi itu. Penentuan sampel dilaksanakan melalui penggunaan *purposive sampling* sehingga yang menjadi sampelnya yaitu melibatkan banuyaknya populasi yakni seluruh guru serta tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Bangun Purba sebanyak 39 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Ada dua sumber data digunakan yaitu :

1. Data primer yaitu diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terstruktur untuk mengukur variabel-variabel seperti budaya organisasi, dan loyalitas guru (Dewi *et al.*, 2023).
2. Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan secara tidak langsung, seperti buku, artikel, jurnal, dan internet yang relevan dengan temuan ini (Dewi *et al.*, 2023).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan dalam memperoleh informasi kuantitatif mengenai variabel yang tengah dikaji dikenal dengan teknik pengumpulan data (Djollong, 2014). Tujuannya ialah memperoleh informasi yang valid atau akurat dan nantinya dipergunakan dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian. Instrumen yang digunakan pun harus dibuat dengan seksama supaya bisa memberikan data valid serta bisa diandalkan.

1. Observasi

Dilaksanakan melalui mengobservasi dengan cermat dan mencatat secara sistematis.

2. Wawancara

Diartikan sebagai teknik yang saling menanggapi antara dua orang yang juga berinteraksi sosial dan memungkinkan proses psikologis timbal balik sebagaimana yang ditunjukkan. Pada wawancara terstruktur, peneliti

menyampaikan sejumlah pertanyaan yang sudah ditetapkannya sebelumnya dengan secara sistematis.

3. Kuesioner

Data dikumpulkan dengan memberi sejumlah pernyataan ataupun pertanyaan tertulis pada informan agar dijawab. Definisi lain teknik ini merupakan instrumen penelitian yang efektif apabila peneliti mengetahui secara jelas variabel yang hendak diteliti kemudian memahami harapan responden.

3.5 Definisi Operasional

Budaya organisasi diartikan sebagai konsensus kolektif mengenai nilai yang diterima dalam kehidupan organisasi yang mengikat seluruh pihak terkait. Pada akhirnya, budaya memainkan peran penting dalam membentuk struktur serta beragam sistem operasional yang menciptakan berbagai norma, regulasi serta cara berinteraksi (Suryadi, 2020).

Loyalitas kerja adalah karakteristik dari sikap setia, sedangkan loyal itu sendiri didefinisikan sebagai perbuatan yang mencerminkan ataupun memperlihatkan dukungan serta selalu taat dan kuat kepada pihak lain. Definisi lain menyebutkan sebagai dedikasi afektif yakni perasaan emosional serta rasa yakin akan berbagai nilai loyalitas. Ini tercermin dari keinginan anggota dalam melindungi organisasinya, baik internal maupun eksternal pekerjaan dari ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab. Ada sejumlah elemen dalam loyalitas meliputi sikap taat, patuh, tanggung jawab, dedikasi, serta transparan (Rodríguez, Velastequí, 2019).

Definisi oprasional dari setiap variabel adalah:

Tabel 3. 2 Devinisi Operasional Variabel Penelitian

Variable	Konsep	Indikator	Jenis Pengukuran
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi yang mengikat semua organisasi yang bersangkutan (Suryadi, 2020).	(Sumanti & Wangdra, 2023). 1. Orientasi pada hasil 2. Inovasi 3. Stabilitas Kerja	Ordinal
Loyalitas kerja (Y)	Loyalitas kerja adalah kesetiaan atau komitmen seseorang terhadap pekerjaan, organisasi, atau individu tertentu (Wardhana et al., 2022).	(Letsoin & Ratnasari, 2020) 1. Ketaatan atau Kepatuhan 2. Bertanggung Jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	Ordinal

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2025

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Skala Pengukuran

Angket merupakan teknik yang peneliti terapkan untuk mengumpulkan informasi melalui memberikan sekumpulan pernyataan tertulis kemudian responden menjawabnya. Pada studi ini, angket tersusun atas sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi serta loyalitas kerja.

Kuesioner merupakan teknik yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan informasi pada guru beserta tenaga kependidikan di sekolah atau instansi penulis melakukan penelitian. Untuk menentukan skalanya, penulis memanfaatkan skala likert yang bermaksud mengukur sikap, pandangan, serta pemikiran individu ataupun sekelompok orang mengenai kejadian ataupun fenomena yang muncul.

Tabel 3. 3 Skor klasifikasi skala likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2018:135)

3.6.2 Uji Validitas

Pengujian ini bermaksud menilai kevalidan suatu instrumen pengukuran (Janna & Herianto, 2021). Instrumen tersebut berupa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan dianggap valid apabila pernyataannya mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Dinyatakan valid, jika nilai r hitung melebihi r tabel, namun tidak valid bila r hitung $< r$ tabel.

Kuesioner itu dibagikan pada responden. Setelah informasi yang sudah ditabulasikan, selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi setiap item dalam skor total yang berupa akumulasi setiap skor item. (Janna & Herianto, 2021) menyebutkan item yang berkorelasi positif dan tinggi menandakan item juga memiliki validitas yang juga tinggi

Lebih lanjut, pengujian ini bertujuan menilai sebatas mananya kuesioner yang disusun dapat secara akurat menggambarkan variabel penelitian. Dalam uji validitas ini, daya diskriminasi yang digunakan adalah 0,05. Suatu item dianggap valid bila nilai koefisien korelasi r hitung $\geq r$ tabel. Rumus yang digunakan dalam hal ini adalah *korelasi pearson product moment*:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

keterangan :

r = koefisien korelasi

x = deviasi rata-rata variabel X ($X - \bar{X}$)

y = deviasi rata-rata variabel Y ($Y - \bar{Y}$)

3.6.3 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bermaksud memperlihatkan tingkat kepercayaan atau keandalan instrumen pengukuran guna mendeteksi kekonsistensian alat ukur tersebut apabila diukur ulang (Janna & Herianto, 2021). Instrumen dianggap reliabel apabila hasil yang diperoleh sama, walaupun diukur beberapa kali. Sebelum menguji reliabilitas data, dilaksanakan pengujian validitas data terlebih dahulu. Kondisi tersebut karena data yang hendak diteliti harus valid sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Tetapi, jika datanya tidak valid, maka pengujian reliabilitas tidak diperlukan. Kestabilan data diuji melalui penggunaan *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimum 0,6. Jika nilai kestabilannya < 0,6 maka dinyatakan kurang memuaskan. Lebih lanjut, mengolah data peneliti gunakan *software SPSS*.

3.7 Teknik Analisis Data

Kegiatan ini bertujuan menemukan serta merapikan informasi secara terstruktur yang didapatkan dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber lainnya sehingga menjadi lebih dimengerti bahkan hasilnya bisa disampaikan pada pihak lainnya. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan SPSS.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tujuannya ialah mengolah data melalui menggambarkan ataupun menyajikan informasi yang diperoleh secara apa adanya dan tidak menyimpulkan secara umum atau menggeneralisasikan. Teknik ini hanya menampilkan data mentah berbentuk deskriptif, tanpa melakukan pencarian hubungan antar variabel, pengujian hipotesis, prediksi, ataupun penarikan kesimpulan yang bersifat umum. Analisis tersebut hanya merupakan pengumpulan data mentah berbentuk deskripsi, artinya tidak menemukan ataupun menjelaskan korelasi antardata, melaksanakan pengujian hipotesis, menyusun prediksi, bahkan menyimpulkan.

Penghitungan setiap kategori jawaban dari variabel deskriptif dirumuskan menjadi :

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R_s = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3. 4 Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteria
85% - 100%	Sangat baik
66% - 84%	Baik
51% - 65%	Cukup baik
36% - 50%	Kurang baik
0% - 35%	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

3.7.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini bermaksud meneliti keterkaitan satu variabel yang dijelaskan (variabel terjelaskan) dengan satu atau lebih variabel yang memberikan penjelasan (variabel penjelas). Yang diterangkan dinamakan variabel terikat/dependen, sementara yang menjelaskannya adalah variabel bebas/independent. Analisis ini bertujuan untuk memahami arah serta kekuatan relasi antara variabel bebas (X) dan terikat (Y) melalui dukungan aplikasi SPSS. Dan metode manualnya adalah menggunakan persamaan:

$$Y = a + Bx + e$$

Dimana:

Y = Loyalitas kerja

x = Budaya organisasi

α = konstanta

B = koefisien regresi masing-masing

e = kesalahan pengganggu.

Dengan kata lain, nilai variabel lainnya yang tidak dicantumkan pada persamaan itu umumnya tidak dipertimbangkan.

3.7.3 Uji Parsial (Uji t)

Tujuannya ialah melakukan pengujian signifikansi statistik dari setiap koefisien regresi, serta bermaksud mengidentifikasi apakah semua variabel bebas berdampak signifikan terhadap variabel dependennya (Wardhana, 2024). Melalui pengujian ini, maka hipotesis dapat diujikan. Maksud uji ini ialah mengidentifikasi apakah setiap variabel independen memberikan dampak yang signifikan pada variabel terikat. Pengujian dilaksanakan melalui melaksanakan perbandingan terhadap nilai t-hitung dari setiap variabel independent dengan t-tabel dengan penggunaan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t-hitung \geq t-tabel, maka variabel bebas berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah metode pengujiannya:

HO : $b=0$ variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikatnya secara positif dan signifikan.

HA : $b=0$ variabel bebas mempengaruhi variabel dependen secara positif dan signifikan.

Menggunakan kategori berikut:

1. Nilai $\alpha = 0,05$
2. Terjadi penerimaan hipotesis jika p value $< 0,05$ dan penolakan apabila nilainya melebihi 0,05.

3.7.4 Koefisien Korelasi

Tujuannya memaparkan intensitas serta arah korelasi antara variabel bebas dengan terikatnya, di mana studi ini menerapkan *correlation product moment*. (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa pedoman tabel untuk mengetahui keadaan Korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.5

Koefisien korelasi

Koefisien	Tingkat pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Kuat
0,60 – 0,799	Cukup kuat
0,80 – 1,000	Kuat

(Sugiyono, 2020)

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada hakikatnya, kegiatan ini bermaksud menilai seberapa besarnya keahlian model dalam menjelaskan variasi pada variabel terikatnya yang bisa diuraikan oleh model regresi. R^2 mempunyai kisaran nilai 0 hingga 1. Oleh karena itu, semakin besarnya nilai R^2 , maka semakin membaik pula keahlian variabel bebasnya (Y) dalam menganalisis koefisien determinasi, yang dilakukan melalui rumusan:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Relasi