



PENINGKATAN *CAREER DEVELOPMENT* MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (STUDI EMPIRIK PADA GURU SDIT)

Adi Permana¹, Ani Interdiana Candra Sari^{2(*)}, Nandang Hidayat³

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia¹²

Universitas Pakuan, Indonesia³

adipermana8579@gmail.com¹, incasani26@gmail.com², mr.nandanghidayat@gmail.com³

Abstract

Received: 06 Maret 2022

Revised: 09 Maret 2022

Accepted: 19 Maret 2022

Tujuan dilakukannya penelitian ini agar mendapatkan jawaban secara empirik: (1) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *career development* Guru SDIT Nur Hikmah. (2) Untuk mendapatkan jawaban secara empirik Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *career development* Guru SDIT Nur Hikmah. (3) Untuk mendapatkan jawaban secara empirik Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Terhadap *career development* Guru SDIT Nur Hikmah. Metode yang akan digunakan adalah metode survei dengan pendekatan regresi linear berganda. Sampel penelitian yang digunakan sejumlah 52 Guru SDIT Nur Hikmah Bekasi yang ditentukan dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *career development* Guru. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi secara partial terhadap *career development* Guru. (3) Pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi secara partial terhadap *career development* Guru. Semakin baik budaya yang diterapkan disekolah dan semakin tinggi komitmen yang dimiliki guru, maka semakin besar kesempatan dalam pengembangan karir.

Keywords: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; *Career Development*

(*) Corresponding Author: Sari, incasani26@gmail.com

How to Cite: Permana, A., Sari, A. I. C., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan Career Development Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empirik Pada Guru SDIT). *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 271-281.

INTRODUCTION

Sekolah merupakan lembaga formal yang memiliki peran untuk menjaga dan mengembangkan mutu pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai amanah Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. Untuk mencapai cita-cita tersebut, pemerintah menjamin keterlaksanaan pendidikan yang berstandar nasional dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013, tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang meliputi dari standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, standar pengelolaan, dan standar penilaian. Berdasarkan Peraturan Pemerintah itu maka guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting untuk keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam dunia

pendidikan. Hal tersebut, mengisyaratkan bahwa kompetensi dan kualifikasi akademik wajib dimiliki oleh guru sebagai agen pembelajaran. Dampaknya adalah ketika proses pembelajaran di sekolah dapat berlangsung dengan kinerja yang baik, maka akan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi pula (Angraini et al., 2021).

Menurut BPS Kualitas guru menjadi semakin lebih baik. Guru mendapatkan persentase mengajar yang layak pada Tahun Ajaran 2019/2020 (91,76 persen) mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun ajaran sebelumnya (89,33 persen), (BPS, 2021). Sebagai pandangan minimal kualifikasi guru Indonesia yaitu, Guru TK harus memiliki minimal kualifikasi 119.470 atau 78,1% dan berijazah SLTA. Guru SD minimal kualifikasinya 391.507 atau 34% dan melibatkan sebanyak 378.740 guru berijazah SMA dan 12.767 berijazah D1 serta 82.788 berijazah D2. sedangkan pada sekolah SMA yaitu 87.133 atau 46,6% guru yang belum memenuhi minimal kualifikasi, yaitu terdapat 164 guru berijazah D1, 15,589 guru yang berijazah D2, dan 71.380 guru yang berijazah D3. (Komara, 2022).

Sebagai agen pembelajaran yang ditunjukkan melalui kinerja guru maka sebagai guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan keterampilan. Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan Pengembangan Karir (*Career Development*) yang terukur dan terencana dengan (Busro, 2018). Melakukan pelatihan, memberikan kepastian masa depan dan membuat program studi lanjut untuk guru-guru berprestasi itu merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi (dalam hal ini sekolah) untuk menunjang karir seorang guru. Pengembangan karir dapat meningkatkan kepastian seorang guru dalam melakukan aktivitas bekerja dengan rasa nyaman. Pengembangan karir juga dapat dilakukan dalam bentuk pengembangan diri secara pribadi untuk menunjang karirnya di masa depan (Marwansyah, 2016). Guru yang memiliki kualifikasi akademik yang baik tentu saja akan dipertahankan dan diperhatikan masa depannya. Dengan adanya motivasi pengembangan karir secara pribadi secara tidak langsung akan memberikan kebermanfaatannya bagi sekolah. Hal ini sesuai dengan prinsip *take and give*.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa tujuan dari pengembangan karir antara lain a) Dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawan dalam rangka menjamin kesejahteraan karyawan. b) Memberikan titik temu bagi karyawan dan perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama. Ketika seorang karyawan dapat sukses menduduki jabatan dalam perusahaan, akan memberikan kegembiraan tersendiri bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini dapat memberikan bukti hubungan yang baik bagi karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. c) Membantu karyawan menunjukkan kemampuan dan potensi yang mereka miliki. Pengembangan karir dapat menempatkan karyawan dalam posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Ada 3 dimensi pengembangan karir yang disampaikan oleh Busro (2018) antara lain: 1) perbaikan mutu kerja sebagai tuntutan organisasi untuk mengatur anggotanya dalam bentuk disiplin kerja, kesetiaan anggota dan motivasi karyawan. Hal ini sangat penting karena merupakan bagian dari komitmen dan budaya organisasi. 2) kejelasan karir yang merupakan kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu secara jelas sesuai dengan struktur organisasi dan kesempatan yang diberikan organisasi tersebut; 3) pengembangan diri sebagai bentuk perhatian organisasi untuk mengembangkan kemampuan individu dengan memberikan kesempatan dalam berbagai pelatihan, studi lanjut, kesempatan mengikuti seminar/diskusi dan berbagai kursus yang kompeten untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya-upaya yang dilakukan baik secara

individu atau organisasi untuk menjamin kesejahteraan karyawan yang dilakukan melalui pelatihan, studi lanjut, seminar/diskusi, dan penempatan kerja untuk mencapai tujuan bersama antara karyawan dan organisasi.

Pengembangan karir guru bisa dilihat dari budaya organisasi dimana Guru bernaung. Budaya sekolah adalah suatu sistem nilai, kebiasaan dalam suatu sekolah yang diperoleh dari hasil perpaduan nilai-nilai yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, guru dan kepala sekolah dalam sekolah tersebut, dengan indikator: (1) pemecahan masalah yang telah diatur oleh peraturan dalam sekolah, (2) anggota yang telah menyepakati norma norma, (3) adaptasi dalam lingkup sekolah, (4) Mendorong inovasi, dan (5) keterlibatan pada organisasi di sekolah (Nurpuspitasari et al., 2019). *OC .the pattern of beliefs, values, and learned ways of coping with experience that have developed during the course of an organisations history, and which tend to be manifested in its material arrangements and in the behaviours of its members*, Budaya organisasi yaitu pola keyakinan, nilai, dan cara yang dipelajari untuk mengatasi pengalaman yang telah berkembang selama perjalanan sejarah organisasi, dan yang cenderung dimanifestasikan dalam pengaturan materialnya dan dalam perilaku anggotanya, yang diukur dengan indikator: (1) Nilai organisasi, (2) Keyakinan, dan (3) Perilaku (Alkhoraif & McLaughlin, 2018). Budaya organisasi yaitu sistem yang diterapkan, dipelajari, dan dikembangkan secara terus menerus serta diyakini oleh semua anggota organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dan diukur dengan indikator: (1) nilai dalam organisasi dan (2) perilaku dalam organisasi (Cahyani et al., 2015). Berdasarkan pendapat diatas dapat tafsirkan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diyakini bagi semua pelaku organisasi dan menjadi dasar dalam bertindak untuk mencapai cita-cita organisasi diukur dengan Indikator: (1) nilai organisasi, (2) keyakinan, dan (3) perilaku.

Selain budaya organisasi, Pengembangan karir guru juga dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah kesetiaan guru dan pegawai terhadap organisasi yang dapat dilihat melalui keterlibatannya untuk mencapai cita-cita dari organisasi, diukur dengan indikator: (1) keadilan dan kepuasan kerja, (2) kemandirian kerja, (3) pemahaman organisasi, (4) keterlibatan pegawai, dan (5) kepercayaan pegawai (Norawati et al., 2021). Komitmen organisasi sebagai sikap anggota yang memperlihatkan loyalitas, perhatian, keinginan untuk dapat memberikan usaha yang baik dalam pekerjaan, dan tetap setia sebagai anggota serta rela melakukan yang terbaik untuk tercapainya cita-cita dari organisasi, dengan indikator: (1) keterikatan dengan organisasi, (2) Keterlibatan dalam organisasi, (3) Adanya tanggung jawab, (4) Kewajiban memelihara hubungan baik dengan organisasi, (5) Kebutuhan akan materi, dan (6) Kepuasan kerja dan harapan karir (Soewarto Hardhienata, Syarif Maulana, 2019). *The authors added that commitment is revealed through an employee's willingness to work effectively in an organization and his intention to keep the relation without intending to switch to others*, komitmen terungkap melalui kesediaan karyawan untuk bekerja secara efektif dalam suatu organisasi dan niatnya untuk menjaga hubungan tanpa berniat untuk beralih ke orang lain, diukur dengan indikator: (1) Keterlibatan, (2) Produktivitas, (3) kualitas kerja, (4) kemauan untuk berkorban untuk tujuan meningkatkan citra, dan (5) kinerja organisasi (Hanaysha, 2016). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi yaitu keinginan adalah keinginan dan kesediaan karyawan tetap bertahan dan bekerja secara optimal untuk mencapai cita-cita organisasi, diukur dengan Indikator: (1) keterlibatan dalam organisasi, (2) kepercayaan karyawan, (3) kepuasan kerja dan harapan karir.

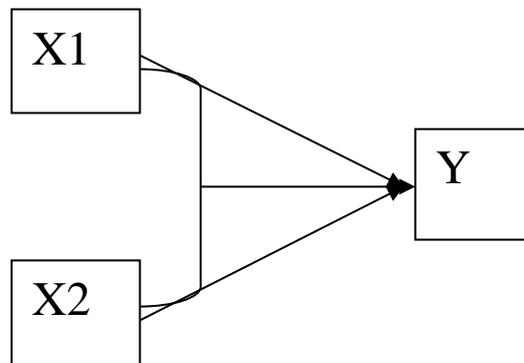
SDIT Nur Hikmah adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SD di Jatimelati, kota Bekasi, berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Memiliki akreditasi A. 83% sudah memiliki kualifikasi S1 dan kualifikasi

S2 17%. 26% guru sudah tersertifikasi. Meskipun sudah sesuai dengan kualifikasi, pengembangan karir guru perlu ditingkatkan terus yang bisa dilihat dari komitmen organisasi dan budaya organisasi. Dengan adanya pengembangan karir guru dapat memotivasi guru dalam kinerja guru. Perbedaan komitmen guru dan budaya organisasi tentunya akan memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai yang diharapkan.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Career Development Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empirik Pada Guru SDIT Nur Hikmah)”**. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Career development* Guru SDIT Nur Hikmah? (2) Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Career development* Guru SDIT Nur Hikmah? (3) Apakah Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Terhadap *Career development* Guru SDIT Nur Hikmah?. Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mendapatkan jawaban secara empirik Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Career development* Guru SDIT Nur Hikmah. (2) Untuk mendapatkan jawaban secara empirik Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Career development* Guru SDIT Nur Hikmah. (3) Untuk mendapatkan jawaban secara empirik Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Terhadap *Career development* Guru SDIT Nur Hikmah.

METHODS

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan regresi linear berganda. Pengaruh antara variabel bebas dan tergantung. Penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk model analisis regresi linear berganda, seperti pada gambar 1.



Sumber: Peneliti (2022)

Gambar 1.

Model Regresi Linear Berganda

Keterangan:

- X1 : Budaya Organisasi
- X2 : Komitmen Organisasi
- Y : *Career development*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SDIT Nur Hikmah Bekasi berjumlah 60 Guru. Pengambilan sampel jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15%

atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2019). Sampel penelitian ini dengan rumus slovin diperoleh sejumlah 52 Guru yang ditentukan dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu sampel yang ditarik secara acak dengan undian (Arikunto, 2019). Berikut ini adalah ringkasan hasil ujicoba instrument penelitian:

Tabel 1.
 Ringkasan Hasil Uji Coba Instrumen

No	Variabel	Jenis Instrumen	Jumlah Sebelum Uji	Jumlah Setelah Uji	Reliabilitas	Validitas
1	Budaya Organisasi	Angket	25	22	0,741	0,52
2	Komitmen Organisasi	Angket	25	23	0,803	0,66
3	<i>Career Development</i>	Angket	23	21	0,776	0,57

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dinyatakan bahwa variable budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *Career development* reliabel dan 22 butir angket variable budaya organisasi dinyatakan valid, 23 butir butir angket variable komitmen organisasi dinyatakan valid, 21 butir angket variable *Career development* dinyatakan valid. Butir soal yang valid dan reliabel tersebut digunakan sebagai data penelitian yang akan disebar ke 52 Guru.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Tabel 2.
 Ringkasan Hasil Uji Persyaratan Data

No	Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas	Simpulan
1	Budaya Organisasi	0,073	0,000	Normal
2	Komitmen Organisasi	0,069	0,000	Normal
3	<i>career Development</i>	0,081		Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2 didapat untuk variabel budaya organisasi ($0,073 > 0,05$), komitmen organisasi ($0,069 > 0,05$) dan *career Development* ($0,081 > 0,05$), karena tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 maka dikatakan distribusi ketiga sampel adalah normal. Dari hasil analisis linearity budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *career Development* menunjukkan bahwa harga sig sebesar $0,000 < 0,05$ berarti model regresi linear.

Tabel 3.
 Ringkasan Analisis Regresi Linear Ganda

	R	KD	Sig. f	f hitung	Sig. t	t hitung	Persamaan Regresi
X1	0,838	70,2%	0,000	57,624	0,000	5,614	$Y = 11,151 + 0,221X1 + 0,463 X2$
X2					0,000	9,793	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai korelasi sebesar 0,838 dari hasil tersebut diketahui nilai hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan *career Development* sangat kuat sifatnya. Dari tabel 3 juga terlihat nilai Koefisien Determinasi budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan *career Development* sebesar 0,702 artinya kontribusi variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan sumbangsih kepada *career Development* sebesar 70,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,8% nilai *career Development* disumbang oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk persamaan regresi diketahui $Y = 11,151 + 0,221 X_1 + 0,463 X_2$ dari persamaan ini diartikan jika ada peningkatan 1 point budaya organisasi dan komitmen organisasi maka juga akan terjadi peningkatan *Career development* Guru. Sedangkan untuk nilai uji signifikansi secara simultan diketahui nilai sig. (F) 0,00 dari hasil tersebut menunjukkan $0,00 < 0,05$ atau F hitung (57,624) > F tabel (3,09) yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Career development* Guru. Sedangkan untuk uji lanjut variabel X_1 secara partial diketahui nilai sig. (t) 0,00 dari hasil tersebut menunjukkan $0,00 < 0,05$ atau t hitung (5,614) > t tabel (1,676) yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi secara partial terhadap *Career development* Guru. Sedangkan untuk uji lanjut variabel X_2 secara partial diketahui nilai sig. (t) 0,00 dari hasil tersebut menunjukkan $0,00 < 0,05$ atau t hitung (9,793) > t tabel (1,676) yang artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi secara partial terhadap *Career development* Guru.

Hasil analisis menunjukkan adanya: (1) pengaruh signifikan dan positif variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap *Career development* Guru (Y), (2) pengaruh signifikan dan positif variabel budaya organisasi (X_1) secara partial terhadap *Career development* Guru (Y), dan (3) pengaruh signifikan dan positif variabel komitmen organisasi (X_2) secara partial terhadap *Career development* Guru (Y).

Discussion

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Career development* Guru

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen karyawan yang masih rendah juga dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan, maka hal ini juga akan berdampak pada jenjang karir karyawan. Dengan adanya kebijakan yang diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan pengembangan karir. Jika budaya organisasi bagus, komitmen karyawan juga tinggi, dan adanya karir yang jelas yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kinerja karyawan dalam jangka panjang akan dapat meningkat. Budaya perusahaan itu merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan karena budaya akan selalu berhubungan dengan kehidupan perusahaan. Budaya organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa adanya rasa komitmen yang timbul dari dalam diri seorang karyawan. Budaya organisasi dipercaya memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah mengungkapkan hal yang sama bahwa pelaksanaan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Ainanur, A., & Tirtayasa, 2018), (Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, 2020), (Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, 2019), (Nasution, 2017), (Muis et al., 2018), (Udayani & Sunariani, 2018). Pengembangan karir sebagai proses yang mempengaruhi perilaku karir individu dan

intervensi dalam perilaku karir seseorang. Komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan produktivitas- produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuknya sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitas manajerial organisasi. Komitmen organisasional yang sering terbagi menjadi tiga bagian yaitu afektif, continuance, dan normatif dipercaya memberikan efek positif bagi kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah istilah yang mengacu pada budaya yang berlaku didalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi sebagai pedoman untuk pemecahan masalah serta mampu mendorong perilaku kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang mengungkapkan hasil bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen terhadap kinerja karyawan (Tiyanti, V.J.S, Wilujeng, S., & Graha, 2021), (Bolung et al., 2021). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Career development* Guru

Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Sesuai dengan teori perilaku organisasi, budaya organisasi yang kuat mampu mengantarkan kepada peningkatan kinerja karyawan (Windayanti, W., Sumbogo, I., & Adiyasa, 2019). Penelitian-penelitian telah banyak mengungkapkan akan hubungan hal ini. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan hal yang positif (Arif, 2019). Penelitian lain juga mengatakan budaya organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai (Maharani, I. & Efendi, 2017), (Sugiono, E. & Rachmawati, 2019), (Syukur, 2019). Pengembangan karir bertujuan mendorong dan membangun jalur karir bagi karyawan dengan cara yang beragam, yang mana dengan adanya pengembangan, maka aktivitas pengembangan itu akan memberikan hal yang positif bagi sikap karir karyawan yang pada akhirnya akan membawa hal yang positif bagi kinerja karyawan (Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, 2019). Beberapa penelitian lain juga menunjukkan hal yang sama yaitu, pengembangan karir yang ditingkatkan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan (Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapt, 2018).

(Gibson, 2011) menyatakan bahwa Organisasi dapat mencapai efektivitas hanya ketika karyawan berbagi nilai. Dengan demikian, penting untuk merekrut, memilih, dan tetap mempekerjakan karyawan yang nilainya paling sesuai dengan nilai perusahaan. Hal ini mendukung hasil penelitian ini, budaya yang merupakan nilai-nilai yang dibagikan kepada karyawan mampu menggerakkan karyawan untuk mendapatkan efektifitas dalam pekerjaan. Dimana efektifitas merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja atau kinerja. Dukungan pada hasil ini juga didapatkan pula dari beberapa penelitian yang memberikan hasil yang serupa, yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maharani, I. & Efendi, 2017), (Nurvitasari, S., Semmaila, B., 2020), (Sugiono, E. & Rachmawati, 2019).

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Career development* Guru

Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen organisasional yang dipegang oleh karyawan sering pula disebut dengan loyalitas memiliki peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Hal ini membuat para karyawan ingin tetap bekerja di dalam perusahaan, dan merangsang kekuatan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena rasa kewajiban dan kesadaran dan akan cinta terhadap perusahaan. karyawan bisa lebih memiliki rasa keterikatan dan rasa ingin ikut memajukan

perusahaan oleh karena itu meningkatkan Kembali komitmen organisasi pada diri karyawan dengan diadakannya pelatihan, komitmen memberikan pengaruh tidak hanya pada peningkatan kinerja tetapi mampu menurunkan keinginan atau keluarnya karyawan dari perusahaan. Didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada. menjadi lebih baik lagi dan visi-misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan dan pengaruh komitmen pada kinerja dan kebanyakan hasil menyatakan hal yang positif dan signifikan (Maharani, I. & Efendi, 2017).

Komitmen yang merupakan loyalitas keyakinan karyawan untuk tetap bekerja dan memajukan organisasi diungkapkan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya ada yang kuat ataupun moderat (Luthans, 2011). Maka dari itu hasil dari penelitian membuktikan serta memberikan dukungan kepada literatur komitmen organisasi bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja organisasi. Sesuai dengan teori pertukaran sosial, karyawan akan makin berkomitmen apabila merasa diperlakukan dengan baik, dan sebagai pertukaran atau hadiah dari karyawan buat perusahaan adalah bentuk komitmen atau loyalitas yang mana akan mendukung peningkatan kinerja (Sari, S.R., & Thawil, 2016). Hal ini juga didukung dari beberapa penelitian yang memberikan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Joko, T., Munir, R., Fattah, 2019).

Penyediaan program kenaikan jabatan yang tepat mampu meningkatkan komitmen karyawan untuk organisasi. Agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan, perlu penguatan terhadap. Organisasi yang tidak menawarkan program pengembangan karier yang menarik dapat kehilangan karyawan yang baik karena pesaing menawarkan peluang kerja yang lebih baik (Priskila & Ie, 2021).

Pada suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang perlu dilakukan yaitu mensejahterakan karyawannya, karena karyawan merupakan suatu aset bagi perusahaannya, salah satunya dengan pengembangan karir karyawan. Menurut (Siagian, 2015), menyatakan bahwa pengembangan karir yang jelas pada perusahaan akan mendorong karyawan menumbuhkan loyalitas yang tinggi, melakukan komitmen pada organisasi, bekerja secara produktif dan perilaku positif sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Purnama, 2020), (Maharani, K.S. dan Vembriati, 2019), (Zuraida, 2021), (Chandra, D. O. & Bahri, 2020), (Priskila & Ie, 2021) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Artinya bila persepsi pengembangan karir positif maka komitmennya juga semakin tinggi, sedangkan bila persepsi pengembangan karir negatif maka komitmennya juga rendah.

CONCLUSION

1. Pengaruh yang signifikan dan positif dari budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *career Development* Guru. Semakin baik budaya yang diterapkan disekolah dan semakin tinggi komitmen yang dimiliki guru, maka semakin besar kesempatan dalam pengembangan karir.
2. Pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel budaya organisasi secara partial terhadap *career Development* Guru. Budaya yang diterapkan melalui visi, misi, tujuan, nilai-nilai, perilaku disekolah dapat dijalankan dengan baik, maka akan memberikan dampak pada pengembangan karir guru pada sekolah tersebut.

3. Pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel komitmen organisasi secara partial terhadap *career Development* Guru. Loyalitas, kecintaan guru pada sekolah, keenganan guru untuk meninggalkan sekolah, merupakan bukti komitmen yang dimiliki guru pada sekolah. Semakin positif komitmen yang dimiliki guru, maka semakin memberikan peluang dalam pengembangan karir guru.

REFERENCES

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 112–121.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1038416219830419>
- Alkhoraf, A., & McLaughlin, P. (2018). Lean implementation within manufacturing SMEs in Saudi Arabia: Organizational culture aspects. *Journal of King Saud University - Engineering Sciences*, 30(3), 232–242.
<https://doi.org/10.1016/j.jksues.2018.04.002>
- Anggraini, W. R., Hartati, C. S., & Utari, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 257–268.
- Arif, M. (2019). Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru. *Tadbir. Studi Manajemen Pendidikan*, 3(1), 17–37.
<https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.29240/j SMP.v3i1.804>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal ...*
<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1261>
- BPS. (2021). Statistik Pendidikan 2020. Url:
<https://www.bps.go.id/publication/2020/11/27/347c85541c34e7dae54395a3/statistik-pendidikan-2020.html>. Diakses pada tanggal 01 Maret 2022, Pukul 20.00 WIB.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradamedia Group.
- Cahyani, K. C. D., Purnamawati, G. A., & Herawati, N. T. (2015). Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *Jurnal Akuntansi Program SI*, 3(1), 1–12.
- Chandra, D. O. & Bahri, T. E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Nusa Raya Cipta. *Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 28–32.
- Gibson, J. I. (2011). *Organizations: behavior, structure, process (14 ed.)*. McGrawHill Companies, Inc.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

- Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Joko, T., Munir, R., Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal Of Management*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.2568/yum.v2i2.392>
- Komara, E. (2022). Selamat Datang di Jurnal Internasional. Url: www.geocities.ws/endang.komara. Diakses pada tanggal 01 Maret 2022, Pukul 20.00 WIB.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach (12 ed.)*. McGrawHill Companies, Inc.
- Maharani, I. & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Maharani, K.S. dan Vembriati, N. (2019). Peran Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2).
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Norawati, S., Abdillah, R., & Zakaria, N. (2021). ANALISIS KOMITMEN DAN KOMPETENSI DAN DAMPAK PADA KINERJA GURU PADA SMAN 1 BANGKINANG KOTA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 166–175.
- Nurpuspitasari, D., Hidayat, R., Harijanto, S., Barat, B. J., Pascasarjana, P., & Pakuan, U. (2019). Efektivitas pembelajaran ditinjau dari supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 762–769.
- Nurvitasari, S., Semmaila, B., D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1).
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11892>
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216–328.
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Sari, S.R., & Thawil, S. . (2016). Peran Locus of Control Pada Hubungan Job Insecurity, Komitmen, dan Kepuasan Kerja. *JRMB: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1),

- 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i1.12>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Soewarto Hardhienata, Syarif Maulana, E. S. (2019). ANALISIS SEQUENTIAL EXPLANATORY LEARNING ORGANIZATION PADA GURU DITINJAU DARI KOMITMEN GURU TERHADAP ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Sugiono, E. & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1). <https://doi.org/Jurnhttp://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Syukur, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v7i2.54>
- Tiyanti, V.J.S, Wilujeng, S., & Graha, A. . (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i1.5395>
- Udayani, N. L. putu K., & Sunariani, N. nyoman. (2018). Budaya organisasi, pengembangan karir, job insecurity terhadap organisational citizenship behaviour dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174. <http://journal.stieindragiri.ac.id/index>.
- Windayanti, W., Sumbogo, I., & Adiyasa, N. (2019). Kajian Budaya Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kalbis Institute. *Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 193–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.96>
- Zuraida. (2021). PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 15(1), 21–34.