



Mediasi Komitmen Kerja pada Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar

Feriawan Efendi^{1*}, Sri Wulan Ambarwati², Febranti Putri Navion³

^{1*}Magister Manajemen Universitas Islam Malang, ²Magister Teknologi Pendidikan Universitas PGRI Adi Buana, ³Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

*Corresponding Author. Email: 22102081012@unisma.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the influence of organizational culture on teacher performance, the influence of organizational culture on work commitment, the influence of work commitment on teacher performance, and the influence of organizational culture on teacher performance in the era of independent learning mediated by work commitment. This study used a survey method with a quantitative approach. The sample for this study consisted of 88 teachers from the Senior High School of the Program Sekolah Penggerak (PSP) in the Education Branch of Blitar City. The instrument used was a questionnaire distributed to respondents online through Google Forms. Then, the data were analyzed using descriptive statistics and Partial Least Squares (PLS). The results showed a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance in the era of independent learning, a positive and significant influence of organizational culture on work commitment, no significant influence of work commitment on teacher performance in the era of independent learning, and no mediating effect of work commitment and no significant influence of organizational culture on teacher performance in the era of independent learning.

Article History

Received: 17-02-2023
Revised: 13-03-2023
Accepted: 28-03-2023
Published: 07-04-2023

Key Words:

Organizational Culture;
Work Commitment;
Teacher Performance;
Independent Learning.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar yang dimediasi oleh komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sejumlah 88 guru dari SMA Program Sekolah Penggerak (PSP) di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kab/Kota Blitar. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden secara online melalui *google form*, selanjutnya data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja, tidak terdapat pengaruh variabel komitmen kerja terhadap kinerja guru era merdeka belajar, serta variabel mediasi komitmen kerja tidak dapat memediasi dan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar.

Sejarah Artikel

Diterima: 17-02-2023
Direvisi: 13-03-2023
Disetujui: 28-03-2023
Diterbitkan: 07-04-2023

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Komitmen Kerja; Kinerja Guru; Merdeka Belajar.

How to Cite: Efendi, F., Ambarwati, S., & Navion, F. (2023). Mediasi Komitmen Kerja pada Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar. *Jurnal Paedagogy*, 10(2), 613-624. doi:<https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.7424>



<https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.7424>

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



Pendahuluan

Memasuki era industri 5.0 yang ditandai dengan munculnya kebijakan tentang “merdeka belajar” yang diprakarsai oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan



Teknologi (Kemdikbudristek) membuat satuan pendidikan harus beradaptasi dengan kebijakan baru tersebut (Ariga, 2022; Fitriya & Wardhani, 2022). Kebijakan merdeka belajar merupakan konsep yang memerdekakan satuan pendidikan, baik kepala sekolah maupun guru yang selalu memiliki keinginan dan semangat untuk beradaptasi dengan perubahan serta melakukan transformasi dan mengembangkan kinerjanya (Rahayu, 2022). Indarta *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa kebijakan kurikulum merdeka belajar sebagai perwujudan respon pemerintah terhadap perubahan besar di segala aspek kehidupan, terutama apa yang dicita-citakan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompetitif serta adaptif dalam perubahan yang terjadi serta memiliki karakter yang kuat. Menurut (Aspi & Syahroni, 2022; Retnaningsih, 2019) saat ini tantangan terbesar guru adalah beradaptasi dengan pemanfaatan teknologi informasi (IT) untuk pembelajaran, profesionalitas kerja sesuai dengan perkembangan zaman, membuat pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, serta sikap guru yang masih enggan untuk berubah. Dalam Indarta *et al.*, (2022) untuk mengatasi tantangan tersebut, penting bagi lembaga pendidikan melakukan langkah strategis sebagai upaya mendapatkan pemahaman yang menyeluruh pada tataran peran masing-masing bagian atau subjek pendidikan itu sendiri sebagai langkah awal dalam melakukan perubahan.

Hadirnya era merdeka belajar telah memberikan kebebasan bagi guru dalam melaksanakan tugas pengajaran sesuai dengan tahapan perkembangan dan tingkat capaian belajar peserta didik (Mariati, 2021), menurut (Suryaman, 2020) guru juga memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi kreativitas dan ide-ide baru dalam pengelolaan pembelajaran, yang memberikan peserta didik kesempatan yang luas untuk belajar sesuai tingkat perkembangannya. Dari situ, guru dapat mengembangkan dan mengimplementasikan merdeka belajar kepada peserta didiknya dengan membangun suasana belajar yang kondusif, interaktif, efektif dan menyenangkan sebagai sarana meningkatkan kualitas pelayanan proses belajar mengajar bagi siswa. (Mantra *et al.*, 2022; Yulianti, *et al.*, 2022)

Kinerja guru di era merdeka belajar tentunya mempunyai perbedaan yang signifikan dalam strategi pelaksanaan pembelajarannya, perbedaan tersebut ditunjukkan dalam aktivitas: guru melakukan diagnostik diawal sebelum pembelajaran, kemudian mengelompokkan peserta didik sesuai kemampuan awal, menyusun modul ajar sesuai kebutuhan belajar, mengajar sesuai tahapan capaian dan perkembangan peserta didik, fokus pada materi esensial, memanfaatkan teknologi pembelajaran, melakukan evaluasi dan refleksi, serta dalam mengajar lebih berorientasi pada proses, pengembangan kompetensi dan penguatan nilai-nilai profil pelajar pancasila. (Mantra *et al.*, 2022; Mariati, 2021; Abidah *et al.*, 2020; Suryaman, 2020). Dalam hal ini guru dapat menunjukkan kontribusinya secara mandiri, kolaboratif, serta efektif dengan menunjukkan kinerjanya dalam mengembangkan strategi pembelajaran merdeka belajar yang diterapkan di kelas dengan memodifikasi atau menyusun modul ajar, materi ajar, media pembelajaran, buku teks, dan konten pembelajaran yang mendukung proses pembelajaran. (Heryahya *et al.*, 2022)

Menurut (Sule & Saefullah, 2019) menyebutkan budaya organisasi merupakan sebuah nilai, norma, kebiasaan yang disepakati serta dilaksanakan secara bersama oleh seluruh anggota organisasi yang berkaitan erat dengan kebiasaan positif lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatan dengan menyelaraskan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan harapan bersama. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan sejauhmana seluruh anggota organisasi mempersepsikan dan menjunjung tinggi sebuah nilai, kekuatan, keyakinan serta harapan bersama dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat diartikan suatu sistem nilai yang diterima dan dianut bersama oleh anggota, yang menurut (Robbins & Judge, 2013)



bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik diantaranya: Perhatian terhadap uraian yang terperinci, inovasi dan pengambilan resiko, berorientasi pada individu, memiliki tujuan bersama atau tim, berorientasi hasil, mempunyai keinginan yang tinggi dan memiliki kematangan (stabilitas).

Budaya organisasi sekolah jika dikembangkan kearah budaya positif, maka efisiensi dan produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan ini akan membawa dampak pada kinerja guru yang lebih baik. (Prayoga & Yuniati, 2019). Hasil penelitian (Fitria, 2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik serta adanya kepercayaan seluruh anggotanya merupakan faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja guru yang baik. Adanya budaya positif yang sudah terbentuk di satuan pendidikan salah satu dampaknya yaitu sekolah tersebut akan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Selain itu, budaya organisasi sekolah yang baik dapat menciptakan komitmen kerja yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik pula oleh guru dalam mengantarkan peserta didik mencapai tujuan belajar, hal ini sependapat dengan hasil penelitian (Rasidin *et al.*, 2022; Paais & Pattiruhu, 2020; Fitria, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang dibentuk dengan baik dan memiliki tujuan kearah positif akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja bawahan atau dalam hal ini adalah kinerja guru. Namun hal tersebut berseberangan dengan hasil studi yang pernah dilakukan oleh (Ferdian & Devita, 2020; Girsang, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang terbentuk di sebuah organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Lingkungan belajar yang dibuat kondusif berkaitan erat dengan kualitas pembelajaran didalamnya. Efektivitas pembelajaran dengan suasana yang kondusif tersebut akan mengurangi kebosanan, kejenuhan, kelelahan psikis dan mampu membangkitkan kemauan atau dorongan belajar dari diri peserta didik serta kegigihan dalam belajar (Jumrawarsi & Suhaili, 2020), hasil penelitian (Billy & Taat, 2020) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan komitmen kerja guru, namun hubungan tersebut berlawanan dengan hasil penelitian (Nurchaya & Amir, 2019) bahwa tidak terdapat hubungan signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja.

Guru memiliki peran dan tanggungjawab yang sangat urgen dan kompleks dalam pembelajaran, apalagi di era merdeka belajar sekarang ini, guru dituntut untuk dapat mengemas pembelajaran semenarik mungkin, menciptakan suasana belajar yang mendukung proses tumbuh kembang peserta didik, mendorong peserta didik untuk bersikap positif dan memiliki tujuan yang jelas terhadap pembelajaran, menumbuhkan rasa keingin tahuan, mengedepankan sifat mandiri dan reflektif dalam belajarnya, mengasah intelektual peserta didik, serta membangun hubungan positif untuk mendukung keberhasilan belajar peserta didik. Dalam penelitian (Sukanto dan Pardjono, 2016) menyebutkan kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keterlibatan dan komitmen terhadap proses belajar mengajar, pengembangan kurikulum dan mendukung program sekolah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Purwoko, 2018; Özgenel, 2019; Loan, 2020) yang menyatakan komitmen guru akan membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hal ini terdapat perbedaan dengan penelitian (Alam & Nursiam, 2020) yang menyebutkan adanya komitmen kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Menurut (Ahmad dan Rajak, 2007) mendefinisikan komitmen guru dalam bekerja sebagai kekuatan internal yang berasal dari hati guru dan kekuatan di luar pekerjaannya yang dapat berdampak besar pada karakter guru yang tercermin dalam setiap aktivitas pekerjaannya serta dalam merespon perkembangan informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru dengan komitmen yang tinggi pada tugas profesinya selalu berupaya



meningkatkan kompetensinya dan menunjukkan kinerjanya yang baik. Terdapat tiga dimensi komitmen kerja yang dikembangkan oleh Meyer and Allen (1990) yakni: *affective commitment*, yaitu komitmen yang tinggi akan ditunjukkan dengan kecenderungan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi; *continuance commitment*, komitmen tersebut dilandasi oleh adanya motivasi untuk tetap berada dalam organisasi karena analisis untung atau rugi yang diterima, sedangkan *normative commitment* yaitu komitmen untuk bertahan yang dilandasi oleh adanya tugas dan kewajiban.

Komitmen kerja guru sangat dibutuhkan bagi sekolah dan bagi peningkatan kinerja guru yang akan berdampak positif bagi keberhasilan peserta didiknya. Hal ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian (Utarayana *et al.*, 2020) yang disitu ditunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian (Mubarak & Darmanto, 2015) memperlihatkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dibangun dengan baik kearah positif akan semakin membawa pengaruh nyata pada peningkatan komitmen kerja pegawai atau komitmen kerja anggotanya.

Nilai kebaruan dari penelitian ini yakni dilakukan untuk melihat prespektif baru di sekolah yang melaksanakan Program Sekolah Penggerak (PSP) yang pembelajarannya merujuk pada kebijakan pemerintah tentang merdeka belajar. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Prayoga & Yuniati, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram, namun dalam penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti yaitu mencoba menambahkan variabel mediasi yaitu komitmen kerja dan lokasi penelitian dilakukan pada SMA Program Sekolah Penggerak (PSP) sebagai bentuk konsep kebaruan dari penelitian yang sudah ada. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru era merdeka belajar dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar yang dimediasi oleh komitmen kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, populasi dari penelitian ini yaitu keseluruhan guru dari SMA Program Sekolah Penggerak (PSP) yang berada di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten dan Kota Blitar dengan jumlah keseluruhan 127 guru berasal dari SMA Negeri 1 Talun, SMA Negeri 3 Blitar dan SMA Terpadu Darur Roja' Blitar. Pemilihan lokasi ini dilandasi oleh adanya pertimbangan bahwa di SMA Program Sekolah Penggerak (PSP) memiliki komitmen kerja dalam implementasi merdeka belajar di sekolahnya. Dalam pengumpulan sampel menerapkan teknik *probability sampling* dengan cara *proporsional random sampling*, untuk menetapkan jumlah sampel dari penelitian ini diambil dengan memakai rumus slovin yang ditulis dengan rumus $n = N / (1 + (N \times e^2))$ dengan *margin of error* atau nilai (e) sebesar 10%, sampel yang terkumpul sejumlah 88 responden.

Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner yang berisi pernyataan dari operasionalisasi variabel penelitian yang sudah diturunkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen. Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, peneliti menggunakan skala likert dengan kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya,



kuesioner tersebut diberikan ke responden melalui *google form*. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data untuk mendeskripsikan karakteristik responden menggunakan statistik deskriptif sedangkan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisa datanya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik responden pada tabel 1 dilakukan untuk mengidentifikasi sumber informasi atau data yang diperoleh dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian. Dari data yang terkumpul dapat terlihat bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 64,77% mengingat dari jumlah populasi yang ada memang didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan, selanjutnya usia responden mayoritas >45 tahun sebanyak 42,21%, lama menjadi guru mayoritas >10-25 tahun sebanyak 49,18% dengan status kepegawaian terbanyak yaitu dari ASN (PNS/P3K) sejumlah 64,75%. Dengan demikian karakteristik responden dalam penelitian ini dapat memenuhi kriteria penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Jenis kelamin	Laki-laki	31	35,23
	Perempuan	57	64,77
Usia	20-30 tahun	19	21,59
	>30-45 tahun	35	39,77
	>45 tahun	34	38,64
Lama menjadi guru	0-5 tahun	17	19,32
	>5-10 tahun	17	19,32
	>10-25 tahun	39	44,32
	>25 tahun	15	17,05
Status kepegawaian	ASN (PNS/P3K)	68	77,27
	GTT / Honorer	15	17,05
	Lainnya	5	5,68

Setelah data terkumpul, selanjutnya untuk mengetahui keabsahan dan kualitas data yang terkumpul pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas pada penelitian ini mempergunakan nilai *outer loading* hasilnya menunjukkan masih terdapat indikator dengan nilai *outer loading* tidak memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu masih dibawah 0,70, sehingga lebih baik indikator tersebut dihilangkan dari konstruk agar lebih mendekati dengan kriteria. Setelah menghilangkan indikator dari konstruk dan dilakukan pengujian ulang didapatkan hasil bahwa ketiga variabel yang terdapat pada penelitian ini memperlihatkan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE yang didapat dari keseluruhan variabel dapat diperlihatkan pada tabel 2 menunjukkan nilai diatas 0,50 artinya dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas penelitian mempergunakan acuan hasil nilai pada *cronbachs alpha* dan *composite reliability* yangmana pada tabel 2 memperlihatkan besaran nilai *cronbachs alpha* dan *composite reliability* berada diatas nilai yang disyaratkan yaitu 0,70, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa dari keseluruhan instrumen yang dipakai untuk kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Budaya Organisasi (X)	0.921	0.934	0.585



Komitmen Kerja (Z)	0.923	0.937	0.651
Kinerja Guru (Y)	0.970	0.973	0.694

Untuk menguji validitas berikutnya menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Menurut (Hanseler *et al.*, 2015) menyebutkan bahwa rasio (HTMT) digunakan untuk melihat rata-rata korelasi semua indikator dalam mengukur konstruk yang sama, dapat dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika nilainya lebih kecil daripada 1. Hasil uji Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio yang ditunjukkan pada tabel 3 semua nilai pada keseluruhan variabel menunjukkan angka dibawah 1 sehingga dapat dijelaskan bahwa untuk model penelitian yang terbentuk dari ketiga variabel penelitian dinyatakan memiliki validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Budaya Organisasi (X)	0.921	0.934	0.585
Komitmen Kerja (Z)	0.923	0.937	0.651
Kinerja Guru (Y)	0.970	0.973	0.694

Data yang terkumpul juga dilakukan pengujian nilai koefisien determinasi atau *R-Squared* digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel laten dalam menjelaskan konstruk model. Menurut (Ghozali, 2016) semakin besar nilai koefisien determinasi *R-square* dari estimasi mendekati angka 1 atau menjauhi angka 0, maka semakin baik variabel independen menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk memberi prediksi pada variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Komitmen Kerja (Z)	0.714	0.711
Kinerja Guru (Y)	0.719	0.713

Dari tabel 4 menunjukkan variabel komitmen kerja memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,714 yang dapat dimaknai bahwa variabel budaya organisasi mampu menjabarkan variabel komitmen kerja dengan nilai 71,4%. Selanjutnya pada variabel kinerja guru memiliki nilai *R-Square* memperlihatkan angka 0,719 memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen kerja dapat menjabarkan variabel kinerja guru dengan nilai 71,9%.

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Original Sample	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X) → Komitmen Kerja (Z)	0.845	29.677	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi (X) → Kinerja Guru (Y)	0.623	4.554	0.000	Signifikan
Komitmen Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.255	1.787	0.075	Tidak Signifikan

Hasil pengujian hipotesis penelitian terhadap adanya pengaruh langsung antar variabel menggunakan aplikasi SmartPLS dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap komitmen kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,845 dengan memiliki arah yang positif, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Selain itu, pada nilai T statistik menunjukkan nilai sejumlah 29,677 artinya memiliki nilai lebih besar dari angka 1,96 artinya dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Dengan artian semakin baik budaya organisasi yang terbentuk di sekolah penggerak maka dapat meningkatkan komitmen kerja guru begitu juga sebaliknya.



Selanjutnya pada pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,623 dengan arah positif, hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Pada nilai T statistik menunjukkan nilai sebesar 4,554 artinya memiliki nilai lebih besar dari nilai 1,96 dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi yang terbentuk di sekolah penggerak maka dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai guru era merdeka belajar begitu juga sebaliknya.

Pengaruh langsung yang ketiga yaitu pengaruh antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai original sampel didapati sebesar 0,255 dan memiliki arah positif, hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Namun, untuk nilai T statistik didapatkan angka 1,787 artinya memiliki nilai lebih kecil dari 1,96 hal ini memiliki arti bahwa hipotesis pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja guru pada penelitian ini ditolak. Hal ini dapat dimaknai bahwa komitmen kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja guru era merdeka belajar.

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak Langsung	Original Sample	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X) → Komitmen Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.025	0.276	0.783	Tidak Signifikan

Pada tabel 6. menggambarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang disajikan memperlihatkan adanya peranan variabel mediasi komitmen kerja dalam pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai T statistik yang didapatkan sebesar 0,276 artinya lebih kecil dari angka 1,96 dan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan adanya variabel mediasi komitmen kerja tidak dapat memediasi dan tidak dapat mempengaruhi antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar di sekolah penggerak.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar

Bedasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Rasidin et al, 2022; Paais & Pattiruhu, 2020; Fitria, 2018) yang menyebutkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Terlebih dapat digambarkan bahwa budaya organisasi yang ada di SMA Program Sekolah Penggerak (PSP) memiliki kondisi suasana belajar yang aman, kondusif, menyenangkan dan mendukung proses pembelajaran yang dilakukan guru dan siswa, serta adanya budaya kerja yang berorientasi pada hasil dengan selalu berusaha bekerja efektif dalam rangka memperoleh hasil yang lebih baik (Yapentra & Novita, 2022). Sehingga dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang baik dan berorientasi pada hasil mampu mendukung proses belajar mengajar guru dan peserta didik serta mampu mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran yang merdeka belajar dengan memusatkan pembelajaran ke peserta didik dan senantiasa membangun interaksi positif antara guru dan peserta didik (Nugrohadi & Anwar, 2022), serta menanamkan nilai profil pelajar pancasila dengan membangkitkan kemandirian belajar peserta didik (Kusumawati & Sutisna, 2021). Serta mengaitkan pembelajaran dengan kehidupan sehari-hari atau pendekatan kontekstual (Aminah et al., 2022) hal ini salah satu



bentuk kinerja guru yang sesuai dengan implementasi merdeka belajar. Hal tersebut dapat diterapkan melalui beberapa predikat yang telah diraih oleh Sekolah Penggerak sebagai salah satu upaya *branding* terhadap kepercayaan masyarakat diantaranya melalui “Sekolah Adiwiyata Mandiri” yang mampu mencerminkan budaya cinta lingkungan yang tertanam pada semua warga sekolah, menjadi “Sekolah Ramah Anak” sekolah yang mampu menciptakan suasana aman, nyaman dan menyenangkan “*Student Well Being*” bagi warga sekolah dan terhindar dari deskriminasi pendidikan, serta menjadi “Sekolah Bebas Narkoba” yang mencerminkan sekolah aman dan sehat bagi warga sekolah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

Hasil analisis data pada penelitian memperlihatkan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja. Hal ini memperkuat penemuan sebelumnya dari (Billy & Taat, 2020) yang memperlihatkan adanya arah hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan komitmen kerja guru. Hasil penelitian memperlihatkan semakin tinggi budaya organisasi yang dibentuk dan dibangun bersama oleh seluruh anggota organisasi akan semakin membawa dampak nyata pada peningkatan komitmen kerja anggota komunitas tersebut, dalam penelitian ini komitmen kerja yang ditunjukkan oleh guru di sekolah penggerak yaitu dengan melaksanakan tanggungjawab sepenuh hati dilandasi rasa memiliki lembaga sekolah oleh para gurunya, yang diwujudkan dengan pembiasaan penanaman nilai profil pelajar pancasila yang dijadikan sebagai budaya sekolah (Rahayuningsih, 2021), hal ini mampu menciptakan komitmen kerja guru yang kuat dalam mendukung program sekolah penggerak, selain itu adanya kepercayaan yang tinggi terhadap program sekolah penggerak membuat guru secara sungguh-sungguh menunjukkan antusiasnya dengan selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan (Anugrah, *et al.*, 2022) yang berorientasi pada pembelajaran yang merdeka belajar. Semua itu dapat terwujud karena sekolah penggerak menerapkan disiplin positif. Sesuai dengan filosofi pemikiran Ki Hajar Dewantara yang menyatakan bahwa untuk mencapai kemerdekaan dalam konteks pendidikan kita saat ini syarat utamanya harus terdapat disiplin yang kuat untuk menciptakan murid yang merdeka. Disiplin positif yang membudaya di sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja *stake holder* di sekolah terutama guru. Kinerja yang dihasilkan para guru bukan hanya sekedar tugas dan tanggung jawab profesi semata namun lebih kepada dorongan internal dari dalam diri untuk mengabdikan di dunia pendidikan dengan lebih baik.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian (Purwoko 2018; Özgenel 2019; Loan 2020) yang menyatakan komitmen kerja guru memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, namun mampu mendukung hasil temuan (Alam & Nursiam, 2020) yang mengemukakan adanya komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa pada komitmen normatif, guru akan melakukan yang terbaik dengan alasan kebahagiaan hidupnya yang dirasakan terletak di lembaga sekolah tidak dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah penggerak, namun sikap komitmen kerja lebih ditunjukkan oleh guru dengan perasaan peduli terhadap pengembangan sekolah (Jannah, 2020) seperti mendukung setiap program yang dijalankan di sekolah penggerak yang memiliki fokus program pada peningkatan capaian hasil belajar siswa dengan menyeluruh yang terdiri dari kompetensi literasi, numerasi dan penguatan karakter (Rahayu *et al.*, 2022). Komitmen kerja tersebut tercermin pada visi dan misi sekolah penggerak yang senantiasa dijadikan pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsi sekolah. dengan berkomitmen terhadap visi dan misi sekolah maka penyelenggaraan pendidikan di sekolah penggerak



senantiasa berjalan pada koridor yang benar dalam mewujudkan tujuan bersama yakni terwujudnya pendidikan yang memerdekakan murid serta mencetak profil pelajar pancasila.

Pengaruh Mediasi Komitmen Kerja pada Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mediasi komitmen kerja tidak dapat memediasi dan tidak dapat memberikan pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah penggerak. Hasil penelitian ini menolak temuan (Mubarak & Darmanto, 2015) yang mengemukakan adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Pada penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi di sekolah penggerak yang sudah terbentuk sebelumnya mampu menciptakan kinerja guru dalam pembelajaran merdeka belajar dikelas, namun adanya komitmen kerja yang dilandasi oleh motivasi guru untuk bertahan dalam organisasi karena analisis untung atau rugi yang diterima tidak menjadikan dasar guru dalam berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya, kinerja guru pada sekolah penggerak lebih dilandasi oleh keyakinan, nilai, dan harapan bersama (Jainuddin, 2020), dalam mendukung program sekolah penggerak yang mengarah pada pembelajaran merdeka belajar, ekosistem yang ada di sekolah penggerak telah membangun budaya yang mendukung pelaksanaan proyek penguatan profil pelajar pancasila (P5) dengan senantiasa melibatkan dan mendampingi peserta didik dalam kegiatan proyek penguatan profil pelajar pancasila (P5) sebagai upaya peningkatan kemampuan dan kecakapan dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dalam kehidupan lingkungan sekitar dan dialami sehari-hari dengan tujuan memberikan bekal kepada peserta didik akan keterampilan dalam beradaptasi dengan perubahan melalui kegiatan proyek dengan berbagai tema seperti: kewirausahaan, kearifan lokal, bangunlah jiwa raganya dan lain sebagainya yang disesuaikan dengan kondisi sekolah dan kearifan lokal. (Mery *et al.* 2022; Wijayanti *et al.*, 2022).

Selain itu, di sekolah penggerak tersebut guru juga menunjukkan kinerjanya dalam menyusun strategi pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik (Sibagariang *et al.*, 2021) melalui asesmen diagnostik untuk memetakan dan sebagai dasar dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang merdeka belajar bagi peserta didik. Hal ini semata untuk meningkatkan hasil belajar, kompetensi dan karakter sesuai dengan tujuan dari program sekolah penggerak yang dilandasi dengan sumberdaya yang terbaik yaitu kepala sekolah dan guru. Komitmen kerja yang dijalankan oleh sekolah penggerak dilakukan dengan bersinergi terhadap semua *stake holder* di luar sekolah sebagai mitra sekolah akan memberikan kerjasama positif terhadap peningkatan mutu di sekolah penggerak. Untuk dapat mewujudkan semua *branding* yang melekat pada sekolah penggerak sangat dibutuhkan dukungan dan kerjasama dari mitra sekolah diantaranya pemerintah daerah, tokoh masyarakat dan komite pembelajaran.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan pengujian hipotesis menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen kerja, semakin baik budaya organisasi yang terbentuk dan dijalankan di sekolah penggerak maka dapat meningkatkan komitmen kerja guru begitu pula sebaliknya. Selanjutnya, budaya organisasi juga memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru era merdeka belajar, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Heryahya *et al.*, 2022) bahwa adanya kontribusi secara kolaboratif dan efektif yang terbentuk dalam budaya organisasi sekolah dapat memicu kinerja guru dalam mengembangkan proses belajar mengajar yang merdeka belajar di kelas. Hasil



penelitian juga mendapati bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja guru era merdeka belajar hal ini menolak hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja guru era merdeka belajar. Terakhir, penelitian ini mendapatkan data bahwa variabel mediasi komitmen kerja tidak dapat memediasi dan tidak dapat mempengaruhi antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era merdeka belajar pada sekolah penggerak.

Saran

Beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi sekolah penyelenggara Program Sekolah Penggerak (PSP) antara lain; kepala sekolah pada program sekolah penggerak untuk membuat dan menetapkan regulasi pelaksanaan visi misi sekolah penggerak yang dapat menciptakan budaya organisasi positif dan peningkatan kinerja guru, melakukan supervisi secara berkala agar dapat mengetahui sejauhmana komitmen guru dalam melaksanakan tugas dan untuk memberikan umpan balik reflektif proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru selama menerapkan merdeka belajar di kelas, kepala sekolah juga diharapkan membuat MoU dengan mitra sekolah guna mendukung pengembangan sekolah penggerak. Selanjutnya, bagi kemendikbudristek agar kiranya dapat dilakukan sosialisasi dan pendampingan berkala tentang pelaksanaan program sekolah penggerak dan melakukan refleksi setiap akhir program melalui fasilitator nasional program sekolah penggerak.

Daftar Pustaka

- Abidah, A., Hidaayatullaah, H. N., Simamora, R. M., Fehabutar, D., & Mutakinati, L. (2020). The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of “Merdeka Belajar.” *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), 38–49.
- Ahmad dan Rajak. (2007). *Komitmen Guru*. Jakarta: Gramedia
- Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Aminah, A., Hairida, H., & Hartoyo, A. (2022). Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik melalui Pendekatan Pembelajaran Kontekstual di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 8349-8358.
- Anugrah, R., Daud, M., & Hamid, A. N. (2022). MAKNA KOMITMEN BAGI GURU HONORER SEKOLAH DASAR. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 17(2), 95-111.
- Ariga, S. (2022). Implementasi kurikulum merdeka pasca pandemi covid-19. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 2(2), 662-670.
- Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 64-73.
- Billy, L. J., & Taat, M. S. (2020). Budaya sekolah: Hubungannya dengan komitmen guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 207-216.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.



- Fitriyah, C. Z., & Wardani, R. P. (2022). Paradigma Kurikulum Merdeka Bagi Guru Sekolah Dasar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 12(3), 236-243.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Heryahya, A., Herawati, E. S. B., Susandi, A. D., & Zulaiha, F. (2022). Analisis Kesiapan Guru Sekolah Dasar dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *JOEAI (Journal of Education and Instruction)*, 5(2), 548-562.
- Indarta, Y., Jalinus, N., Waskito, W., Samala, A. D., Riyanda, A. R., & Adi, N. H. (2022). Relevansi kurikulum merdeka belajar dengan model pembelajaran abad 21 dalam perkembangan era society 5.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 3011-3024.
- Jainuddin, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif Smk Negeri 3 Kota Bima. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(2), 643-662.
- Jannah, W. (2020). Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 789-796.
- Jumrawarsi, J., & Suhaili, N. (2020). Peran Seorang Guru Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif. *Ensiklopedia Education Review*, 2(3), 50-54.
- Kusumawati, D., & Sutisna, A. (2021). Merdeka Belajar Dalam Konteks Kemandirian Belajar Peserta didik Respon Terhadap Regulasi Baru Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Lensa Pendas*, 6(1), 11-17.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312
- Mantra, I. B. N., Pramerta, I. G. P. A., Arsana, A. A. P., Puspawati, K. R., & Wedasuwari, I. A. M. (2022). Persepsi Guru terhadap Pentingnya Pelatihan Pengembangan dan Pelaksanaan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6313-6318
- Mery, M., Martono, M., Halidjah, S., & Hartoyo, A. (2022). Sinergi Peserta Didik dalam Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7840-7849.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemasang). *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 1-16.
- Nugrohadi, S., & Anwar, M. T. (2022). Pelatihan Assembler Edu untuk Meningkatkan Keterampilan Guru Merancang Project-based Learning Sesuai Kurikulum Merdeka Belajar. *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 16(1), 77-80.
- Nurcahya, T., & Amir, M. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Eco Smart Garment Indonesia (Esgi) Klego Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Özgenel, M. (2019). An antecedent of teacher performance: Occupational commitment. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7, 100-126



- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5(1), 54-60.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162
- Rahayuningsih, F. (2021). Internalisasi filosofi pendidikan ki hajar dewantara dalam mewujudkan profil pelajar pancasila. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 1(3), 177-187.
- Rahayu, R., Rosita, R., Rahayuningsih, Y. S., Hernawan, A. H., & Prihantini, P. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6313-6319.
- Rasidin, R., Disman, D., & Rahmat, P. S. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 41-48.
- Retnaningsih, D. (2019). Tantangan dan Strategi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional: Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan Di Era Revolusi Industri* (Vol. 4, No. 21, pp. 23-30).
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey
- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Peran guru penggerak dalam pendidikan merdeka belajar di indonesia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88-99.
- Sukanto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165-178.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen (Revisi.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suryaman, M. (2020). Orientasi Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar. *Seminar Nasional Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(1), 13-28
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Wijayanti, P. S., Jamilah, F., Herawati, T. R., & Kusumaningrum, R. N. (2022). Penguatan Penyusunan Modul Projek Profil Pelajar Pancasila Pada Sekolah Penggerak Jenjang SMA. *ABDIMAS NUSANTARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 43-49.
- Yapentra, A., & Novita, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja guru mts. Darul muqomah pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 64-78.
- Yulianti, M., Anggraini, D. L., Nurfaizah, S., & Pandiangan, A. P. B. (2022). PERAN GURU DALAM MENGEMBANGAN KURIKULUM MERDEKA. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 1(3), 290-298.