

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Peneliti menjadikan guru sebagai populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SDN di kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 378 orang guru, namun karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya maka seluruh jumlah siswa tersebut diambil sampel 15% dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan *simple random sampling* dan menggunakan teknik pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto. Berdasarkan hal tersebut, maka $15\% \times 378 = 60$ orang guru. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah pengambilan data di lapangan.

a. Karakteristik sampel berdasarkan usia

Berdasarkan usia anggota sampel penelitian yaitu guru, dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia sebagai berikut:

31- 34 tahun terdapat 6 orang guru atau sebesar 10%

35 - 38 tahun terdapat 6 orang guru atau sebesar 10%

39 - 42 tahun terdapat 2 orang guru atau sebesar 3,33%

43 - 46 tahun terdapat 4 orang guru atau sebesar 6,67%

47 – 50 tahun terdapat 12 orang guru atau sebesar 20%

51 - 54 tahun terdapat 16 orang guru atau sebesar 26,67%

55 – 58 tahun terdapat 8 orang guru atau sebesar 13,33%

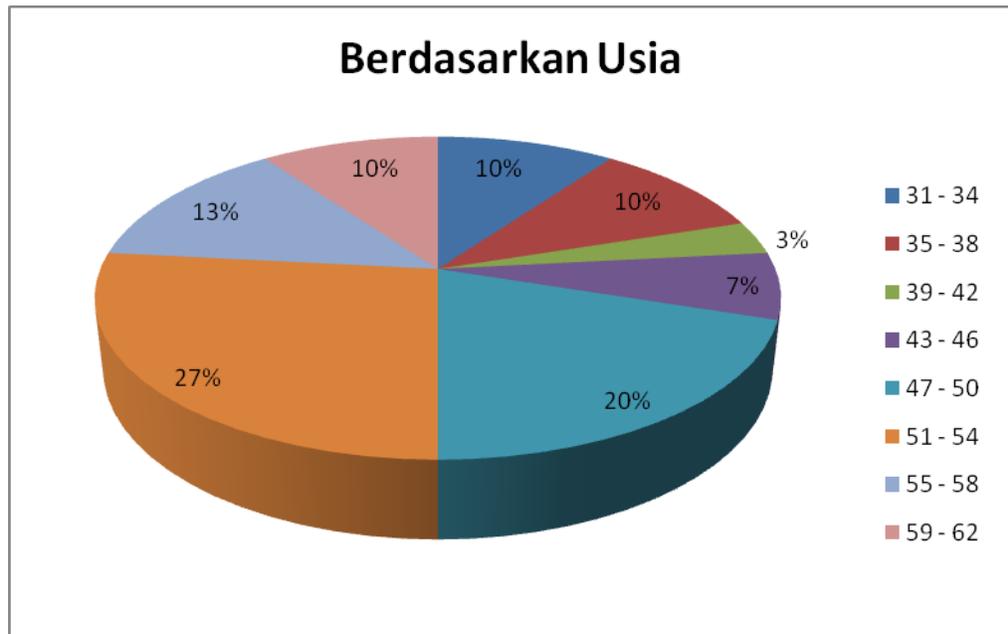
58 - 61 tahun terdapat 6 orang guru atau sebesar 10%,

Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	31 – 34	6	10.00%
2	35 - 38	6	10.00%
3	39 – 42	2	3.33%
4	43 – 46	4	6.67%
5	47 – 50	12	20.00%
6	51 – 54	16	26.67%
7	55 – 58	8	13.33%
7	58 – 61	6	10.00%
Jumlah		60	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.1. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia

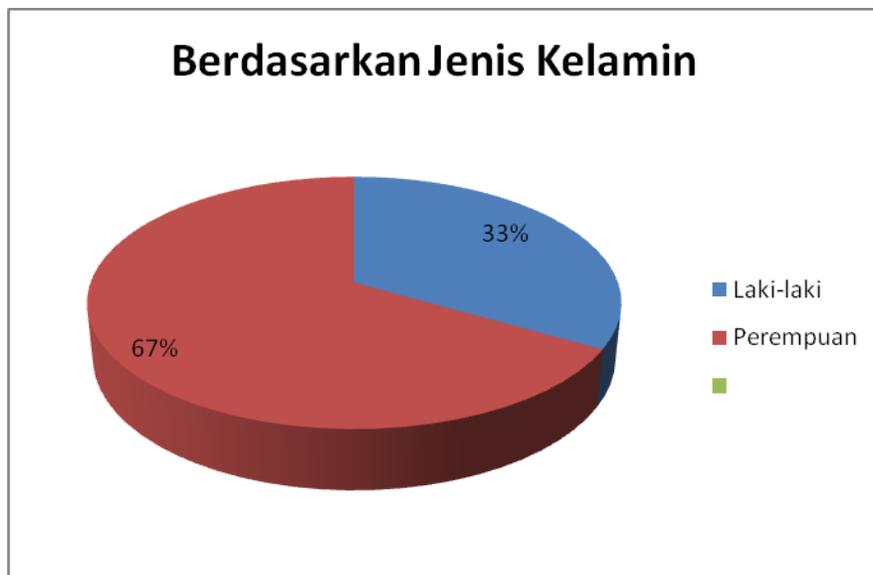
b. Karakteristik SBJK

Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari 20 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 33,00% dan 40 orang guru perempuan atau sebesar 67,00%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	20	33%
2	Perempuan	40	67%
		60	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :

**Gambar 4.2. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

c. Karakteristik SBPT

Pendidikan terakhir yang dimiliki anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir magister atau S2 sebanyak 6 orang guru atau sebesar 10,00%, sedangkan

anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 51 orang guru atau sebesar 85,00%, selanjutnya yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 3 orang guru atau sebesar 5,00%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	D2	3	5%
2	S1	51	85%
3	S2	6	10%
		60	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



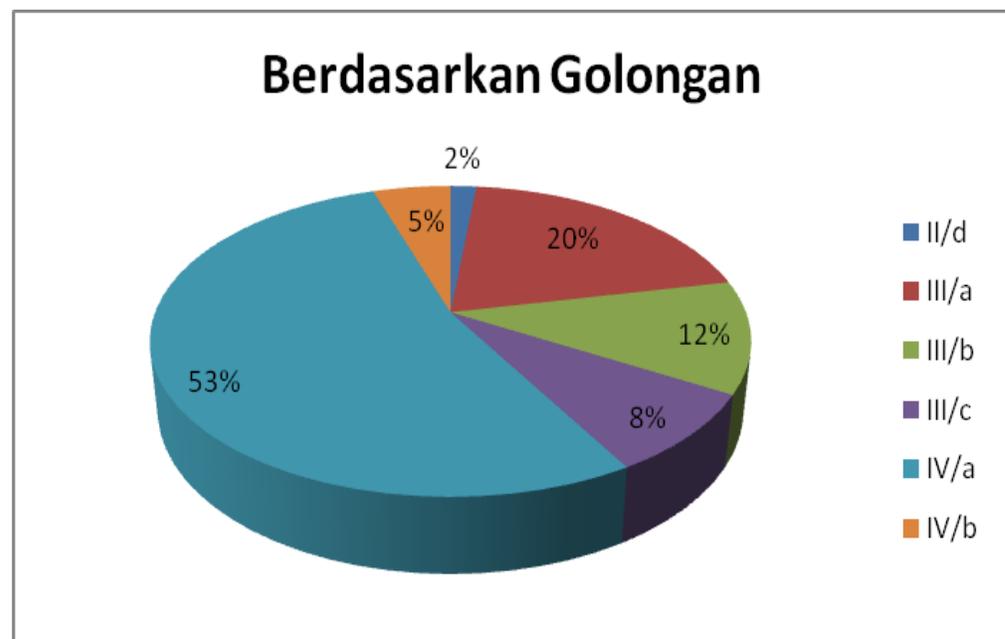
Gambar 4.3. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

d. Karakteristik sampel berdasarkan golongan

guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan golongan, terdiri dari 1 orang guru golongan IID atau sebesar 2%, 12 orang guru golongan IIIA atau sebesar 20%, 7 orang guru golongan IIIB atau sebesar 12%, 5 orang guru golongan IIIC atau sebesar 8%, 32 orang guru golongan IVA atau sebesar 53% dan 3 orang guru golongan IVB atau sebesar 5%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

No.	Golongan	Frekuensi	%
1	II/d	1	2%
2	III/a	12	20%
3	III/b	7	12%
4	III/c	5	8%
5	IV/a	32	53%
6	IV/b	3	5%
		60	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.5. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Golongan

2. Deskripsi Data

a. Deskripsi data Budaya Organisasi (Variabel X)

Variabel budaya organisasi yang diteliti menggunakan instrumen dengan 35 butir pernyataan, telah dijawab oleh guru-guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan. Data Kepuasan Kerja diperoleh dari 60 guru yang menjadi responden dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 175 dan skor terendah sebesar 111 dengan skor rata-rata sebesar 152,67 serta simpangan baku sebesar 13,57.

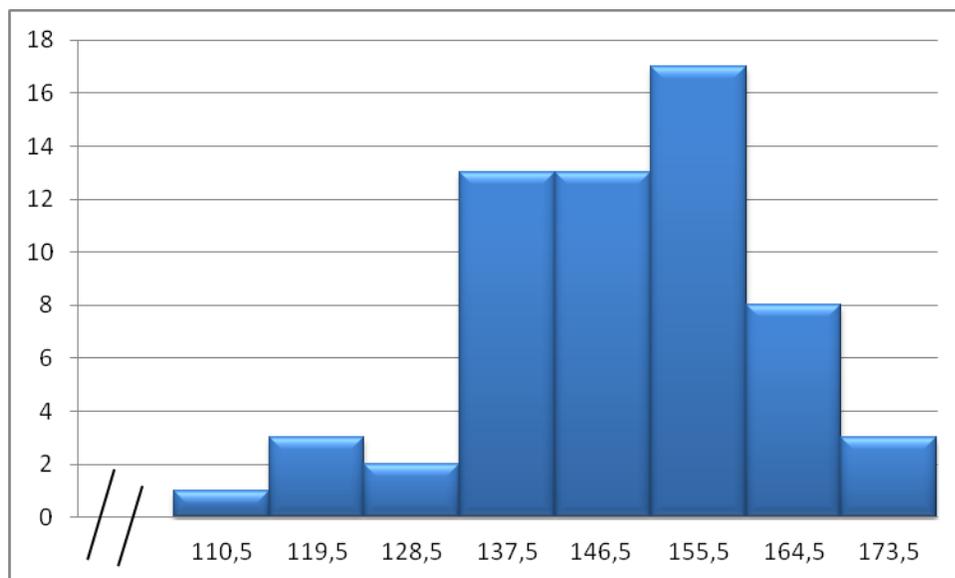
Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	111 – 119	110,5 - 118,5	115.5	1	1.67%
2	120 – 128	119,5 - 128,5	125.5	3	5.00%
3	129 – 137	128,5 - 136,5	135.5	2	3.33%
4	138 – 146	137,5 - 145,5	145.5	13	21.67%
5	147 – 155	146,5 - 154,5	155.5	13	21.67%
6	156 – 164	155,5 - 163,5	165.5	17	28.33%
7	165 – 173	164,5 - 173,5	175.5	8	13.33%

8	174 - 182	173,5 - 181,6	175.5	3	5.00%
Jumlah				60	100.00%

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Histogram Budaya Organisasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 155,5-163,5 dengan frekuensi 17. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 110,5-118,5 dengan frekuensi hanya sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat budaya organisasi, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$152.67 - 13.57 = 139.1 = 139$$

$$152.67 + 13.57 = 166.24 = 166$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 139-166

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 166 atau ≥ 167 sampai dengan skor tertinggi yaitu 175. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 167-175.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 139 atau ≤ 138 sampai dengan skor terendah yaitu 111. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 111-138.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Budaya Organisasi

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	111-138	7	12%
2	Sedang	139-166	43	72%
3	Tinggi	167-175.	10	17%
JUMLAH			60	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Budaya Organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 60 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 139-166, yakni sebanyak 43 orang guru atau sebesar 70%.

b. Deskripsi data Kepuasan Kerja (Variabel Y)

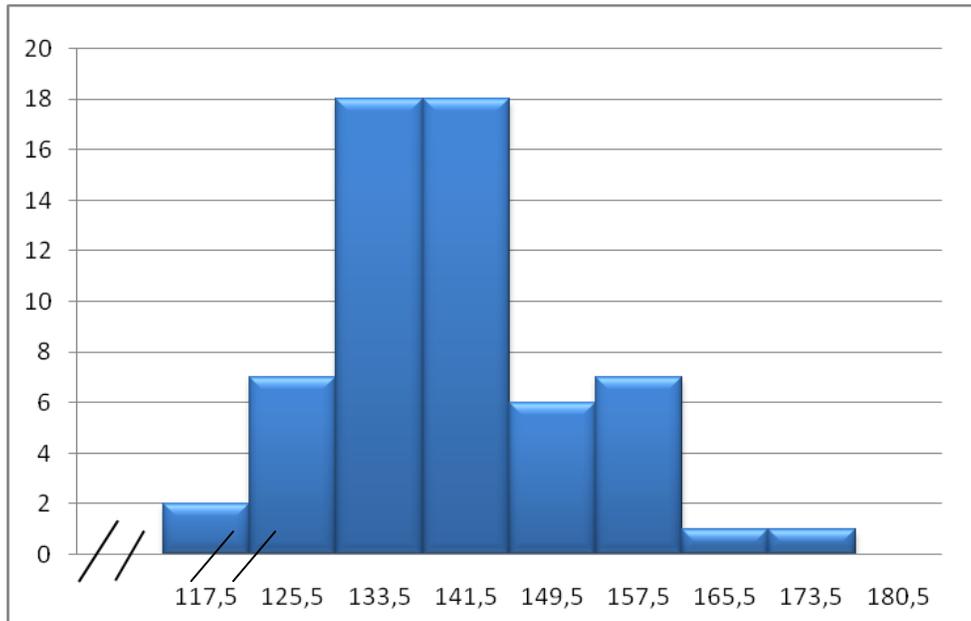
Variabel Kepuasan Kerja yang diteliti menggunakan instrumen dengan 35 butir pernyataan, telah dijawab oleh guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan. Data Kepuasan Kerja diperoleh dari 60 guru yang menjadi responden dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 174 dan skor terendah sebesar

118 dengan skor rata-rata sebesar 143,62 serta simpangan baku sebesar 11,30.

Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut: **Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	118 – 125	117.5 - 124.5	139,5	2	3,33%
2	126 - 133	125.5 - 132.5	149,5	7	11,67%
3	134 – 141	133.5 - 140.5	159,5	18	30,00%
4	142 – 149	141.5 - 148.5	169,5	18	30,00%
5	150 – 157	149.5 - 156.5	179,5	6	10,00%
6	158 – 165	157.5 - 164.5	189,5	7	11,67%
7	166 – 173	165.5 - 172.5	199,5	1	1,67%
8	174 – 181	173.5 - 180.5	177,5	1	1,67%
Jumlah				60	100%

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6. Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 133,5-140,5 dan 141,5-148,5 dengan frekuensi 18. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas ada 2 (dua) terendah dan dengan angka yaitu ada di rentang 165,5-172,5 dan 173,5-180,5 dengan frekuensi hanya sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kepuasan kerja, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$143,62 - 11,30 = 132,32 = 132$$

$$143,62 + 11,30 = 154,92 = 155$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 132 - 155.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 155 atau ≥ 156 sampai dengan skor tertinggi yaitu 174. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 156-174.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 132 atau ≤ 131 sampai dengan skor terendah yaitu 118. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 118-131.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Kepuasan Kerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	118 - 131	7	12%
2	Sedang	132 - 155	43	72%
3	Tinggi	156 - 174	10	17%
JUMLAH			60	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Kepuasan Kerja guru dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 60 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 132-155, yakni sebanyak 43 orang guru atau sebesar 72%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan, sebelumnya harus di uji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk

dapat mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar dari variabel X dan Y adalah = 0,1051.¹ Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 60$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0499. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,1051 < L_{tabel} = 0,0499$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X dan Y atau variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

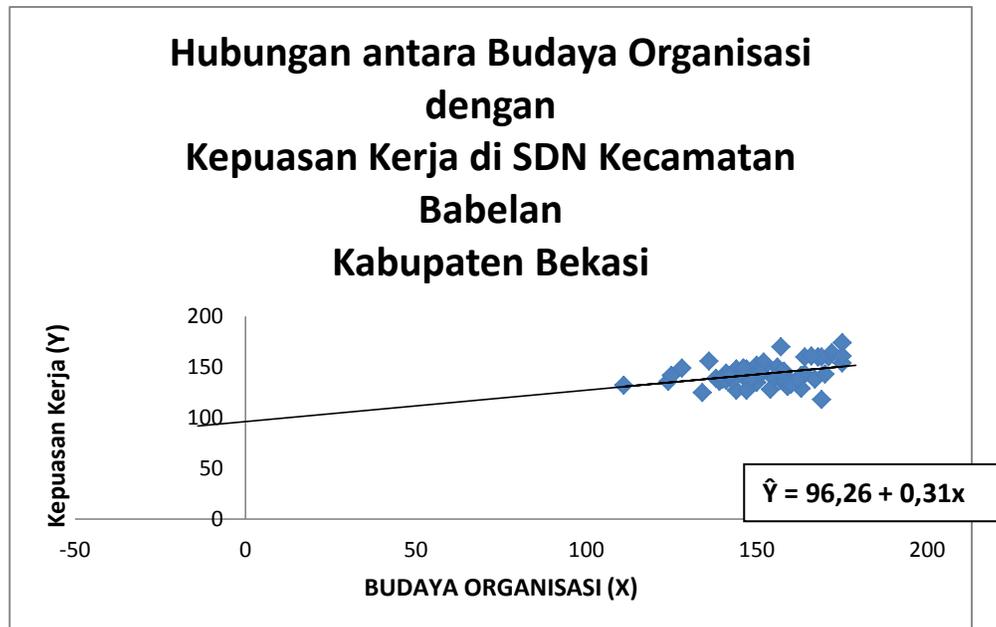
Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 96,26 + 0,31x$.²

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 96,26$ dan konstanta $b = 0,31x$. Bila

¹ Lampiran 17, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y*

² Lampiran 18, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*

digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4.9 Diagram Pencar Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel anava seperti berikut:

Tabel 4.10 Anava untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi

Sumber Varians	DK	JK	KT=JK/DK	F
regresi (a)	1	1237544.8	1237544.817	
regresi (b1a)	1	1045.4485	1045.448532	9.34769
residu	58	6486.7348	111.8402552	
Tuna Cocok	34	2750.7348	80.90396476	0.51973
Kekeliruan	24	3736	155.6666667	

Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,41 + 0,86x$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan pembilang (v_1) = $k-2 = 36-2 = 34$, dan derajat kebebasan penyebut (v_2) = $n-k = 60-36 = 24$ dari daftar tabel distribusi F dihasilkan F_{tabel} sebesar 1,91713. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 0,51973³. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($0,51973 > 1,91713$) artinya nilai F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya model regresi linier.

³ Lampiran 26, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

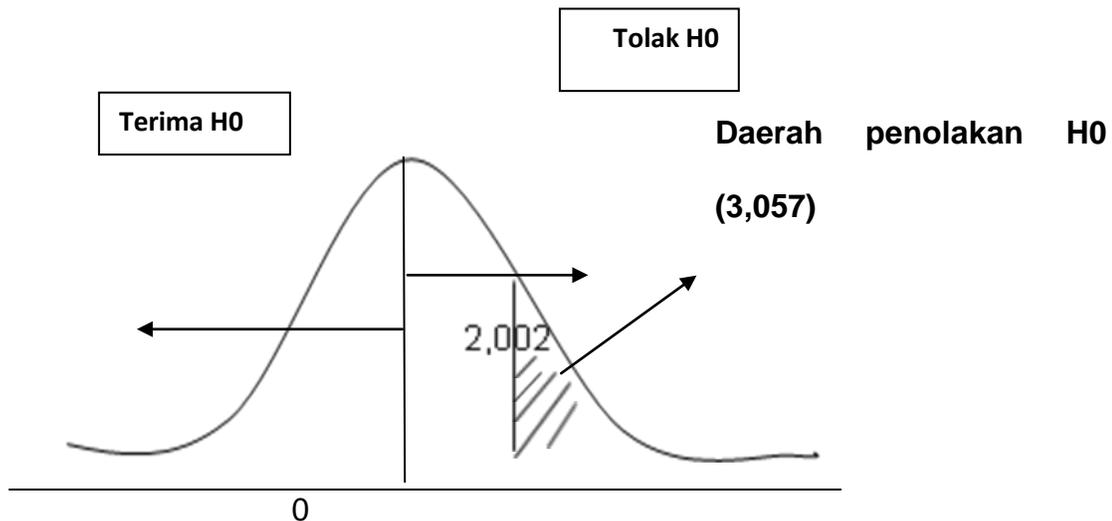
Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,372555421,⁴ dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 9,967.⁵ Untuk uji satu pihak dengan $dk = 58$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 3,057. Dari hasil tersebut maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 9,967 > t_{tabel} = 2,002$), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.

⁴ Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁵ Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*

Gambar 4.10. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi



Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan:

- Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
- Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
- Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya

organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin efektif aktivitas budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

Sedangkan koefisien determinasi (K_d) antara kedua variabel adalah 13,88%.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi adalah sebesar 13,88%. Sedangkan 86,12% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar Budaya Organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi

⁶ Lampiran 20.

dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila aktivitas budaya organisasi yang dilakukan antar guru atau kepada kepala sekolah di sekolah berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja guru di sekolah tersebut akan tinggi dan meningkat pula, dan apabila kepuasan kerja guru di suatu sekolah itu tinggi, maka hal tersebut salah satunya disebabkan oleh aktivitas budaya organisasi yang dijalani oleh guru-guru tersebut berjalan dengan baik.

Dalam hal ini ukuran organisasi perusahaan yang melibatkan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah. Proses budaya organisasi yang terjadi sebagai bentuk interaksi mereka di sekolah dengan rekan kerja atau dengan guru-guru lain. Aktivitas budaya organisasi yang dilakukan oleh guru-guru berjalan baik sehingga memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi diperoleh nilai r sebesar 0,37256 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,057 untuk uji satu pihak dengan $dk = n - 2 = 60 - 2 = 58$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi

diperoleh t_{tabel} atau $t_{0,95}$ sebesar 2,002. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} = 3,057 > t_{\text{tabel}} = 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Kesimpulannya, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan kesimpulan tersebut juga, dapat diketahui bahwa semakin efektif aktivitas budaya organisasi di sekolah maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru di sekolah.

Adapun kontribusi yang diberikan oleh aktivitas budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (K_d) yaitu sebesar 13,88%. Dari nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa budaya organisasi yang efektif dan baik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap meningkatnya atau tingginya kepuasan kerja guru di sekolah, di samping faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu guru itu sendiri.

Setelah peneliti melakukan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan budaya organisasi di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan

secara garis besar adalah sudah cukup baik. Namun dalam hal pengarahan, kerja sama, lebih khusus pengarahan dan kerja sama kepada guru-guru terkait adanya pembagian kerja yang merata. Hal ini terlihat dari skor butir terendah pada variable budaya organisasi yang terdapat pada butir nomor 10 yaitu sebesar 227. Butir tersebut terletak pada indikator pembagian tugas. Nomor tersebut memuat pernyataan mengenai pembagian tugas dengan pembagian kerja yang merata. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa pembagian kerja masih kurang merata masih adanya kemungkinan terdapat tumpang tindih tugas dengan guru lain. Hal ini perlu adanya budaya organisasi dengan kepala sekolah, sehingga tidak adanya pemberian tugas yang tidak merata lagi.

Sedangkan skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel budaya organisasi terdapat pada butir instrumen nomor 12 yaitu sebesar 278. Butir tersebut terletak pada indikator komitmen tinggi, yang memuat pernyataan loyalitas guru yang tinggi di sekolah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa guru-guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah penuh komitmen dengan loyalitas tinggi yang diberikan kepada sekolah, loyalitas dalam mengajar dan dalam setiap kegiatan di sekolah.

Melalui skor dan jawaban responden pada butir di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi di sekolah tidak akan tercapai dengan efektif bila tidak adanya komitmen yang tinggi oleh guru-guru di sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Loyalitas tinggi yang mereka berikan menandakan budaya organisasi yang terjadi di sekolah sudah cukup baik dan efektif sehingga dalam bekerja mereka dapat mencapai kepuasan kerja yang baik dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

Secara keseluruhan, menurut hasil intepretasi data budaya organisasi guru tersebut, diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 144-162, yakni sebanyak 42 guru atau sebesar 70%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa guru-guru secara garis besar setuju bahwa aktivitas budaya organisasi dapat berjalan efektif dengan adanya kerja sama, pembagian tugas yang sesuai, komitmen tinggi, mengutamakan kepentingan bersama, menguntungkan organisasi, komunikasi dan tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan

Kabupaten Bekasi juga sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja guru atau variabel Y adalah 273. Skor ini adalah skor dari butir nomor enam yang termasuk dalam indikator perasaan terhadap pekerjaan. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan yaitu perasaan saya terhadap sarana komunikasi di sekolah. Komunikasi di sekolah sangat penting hal ini karena media komunikasi seperti penggunaan telepon atau internet dapat memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Jaringan komunikasi yang buruk dapat memperlambat akses penerimaan informasi terlebih pada saat penerimaan siswa baru. Sarana komunikasi yang baik dapat menunjang kemudahan guru berkomunikasi dan melaksanakan pekerjaan sehingga lebih baik dan tercapainya kepuasan kerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, disadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih sangat banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang baru pertama kali dilakukan oleh peneliti. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini,

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.