

ANALISIS FAKTOR YANG MEMILIKI HUBUNGAN DENGAN KULTUR LEMBAGA PENDIDIKAN PRASEKOLAH

Satria Agung Wirawan⁽¹⁾

Iman Murtono Soenhadji⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma
Jalan Margonda Raya No.100 Depok
⁽²⁾ imanms@staff.gunadarma.ac.id

ABSTRAK

Setiap organisasi dimana di dalamnya unit kerja bernaung, memiliki perbedaan dalam hal kultur dan tingkat kreativitas. Kultur kerja sebuah organisasi, dalam hal ini adalah lembaga pendidikan prasekolah, berkaitan dengan beberapa faktor, di antaranya adalah kreativitas individu dalam organisasi, kepuasan dalam bekerja, komitmen kerja, dan kemungkinan pindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kultur lembaga pendidikan prasekolah dengan tingkat kreativitas, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kemungkinan untuk pindah kerja dari para individu di dalamnya. Penulisan ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan tes kreativitas terhadap responden. Analisa data diperoleh dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, setelah itu dilakukan analisis faktor, dan dilanjutkan dengan melakukan uji korelasi non-parametrik. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ternyata kultur birokratis yang dimiliki lembaga pendidikan prasekolah, berkorelasi negatif dengan kreativitas dan kepuasan kerja, selain itu komitmen kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan keinginan untuk pindah kerja.

Kata Kunci : Analisis faktor hubungan, Kultur kerja, Kreativitas, Komitmen kerja, Lembaga pendidikan prasekolah.

PENDAHULUAN

Fenomena globalisasi yang melanda dunia saat ini yang ditandai oleh diantaranya adalah pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, lalu mobilitas sosial yang semakin cepat dan tinggi dan kemajuan yang pesat di bidang informasi (komunikasi) sehingga suatu

informasi dapat disampaikan tanpa tergantung pada jarak geografis, ternyata mampu mempengaruhi pola pikir manusia terhadap berbagai bidang kehidupan termasuk salah satunya adalah pendidikan.

Masyarakat semakin sadar akan arti penting pendidikan sejak dini, dan hal ini direpson

oleh kalangan bisnis sehingga kemudian muncul lembaga pendidikan prasekolah dengan metode pengajaran yang amat beragam, mulai dari kurikulum yang sifatnya lokal, yang disesuaikan dengan kultur anak Indonesia, hingga kurikulum yang berbasis internasional yang di adopsi langsung dari

negara asalnya (Inggris atau Amerika, misalnya). Hal ini tentu saja membutuhkan kreativitas yang tinggi dari para pendidik atau pengajar (beberapa lembaga menyebutnya dengan *fasilitator* atau *director*) dalam memberikan materi kepada siswanya, apalagi mengingat bahwa materi yang diberikan harus disesuaikan dengan sifat atau karakter alamiah dari anak usia prasekolah.

Dengan demikian tuntutan masyarakat terhadap para pengajar dalam memberikan/menyediakan jasa yang profesional akan semakin besar sehingga yang perlu mendapat perhatian utama ialah potensi sumber daya manusia dari suatu lembaga pendidikan prasekolah, yaitu para pengajar atau pendidik atau guru yang mengajar. Agar tuntutan tersebut dapat terpenuhi, diperlukan karyawan atau sumber daya pengajar yang berkualitas dan dapat memenuhi harapan lembaga tempat ia bekerja, sehingga kultur atau budaya unit kerja yang telah ada pada lembaga tersebut dapat terpelihara yang pada akhirnya juga akan

berpengaruh pada karakteristik individu dalam organisasi.

Penelitian ini oleh karenanya bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kultur lembaga pendidikan prasekolah dengan kreativitas individu, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kemungkinan untuk pindah kerja serta mengidentifikasi arah hubungan variabel-variabel tersebut.

TELAAH PUSTAKA

Kultur Organisasi

Unsur budaya organisasi (perusahaan), memiliki peranan penting dalam lingkungan bisnis global. Rintangan budaya dapat merusak atau mengurangi keefektifan para anggota organisasi dalam menjalankan fungsinya sehingga upaya pengenalan dan pemahaman budaya dengan segala perbedaannya menjadi penting. Hofstede (1984) menyatakan bahwa kendala yang cukup penting bagi manajemen adalah faktor budaya yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup usaha yang kelak diwariskan kepada generasi berikutnya. Kilmann (1984) dalam Sjabadhyni dkk.

(2001) juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan dan kegagalan strategi usaha.

Di samping itu, Jay (1967) dalam Indarwahyanti dkk. (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang dirasakan di dalam organisasi dan berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku yang mempengaruhi tingkat kepuasan pekerjaan dan kinerja para anggotanya.

Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, kepercayaan, nilai dan norma yang dirasakan para anggota organisasi. Menurut Jacques (1951, yang dikutip oleh Sjabadhyni dkk. (2001) budaya organisasi merupakan cara pemikiran dan pelaksanaan tradisi yang dituntut oleh sebagian besar anggota organisasi, dimana anggota baru harus belajar dan mau mengikuti agar dapat diterima dan memperoleh pelayanan dari organisasi.

Payne dan Pugh (1976, dalam Sjabadhyni dkk. (2001)

menyatakan budaya organisasi sebagai sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para anggota organisasi.

Tabel 1 menyajikan perbandingan empat tipe kultur menurut Holmes dan Marsden (1996) dalam Djatikusumo dan Mardiasmo (2002).

ngan rekan sekerja. Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan harapan-harapan pekerja terhadap pekerja-

yalitas, identifikasi, dan keterlibatan.

Kreativitas merupakan aktivitas berpikir yang menghasilkan sesuatu yang bersifat baru, bermanfaat, dan dapat dipahami dan dimengerti (Yanti, 1998). Ciri-ciri dari mereka yang berpikir kreatif empat. *Pertama*, mampu berpikir se-

Tabel 1. Perbandingan empat tipe kultur.

Kabanoff (1993)	Wallach (1983)	Handy (1978)	Deal and Kennedy (1982)	Penjelasan Tipe Kultur
<i>Collegial</i>	<i>Kultur Inovatif</i>	<i>Task Culture</i>	<i>Work hard/Play hard</i>	Orientasi kultur : pada hasil dan kerja kelompok
<i>Meritocratic</i>	Supportif	<i>Person Culture</i>	<i>Process</i>	Penekanan manusia sebagai sentral di dalam organisasi
<i>Elite</i>	Birokratis	<i>Power Culture</i>	<i>Bet your company</i>	Menempatkan kekuasaan pada tempat yang tertinggi dan tingginya <i>turn over</i> di dalam organisasi
<i>Leadership</i>	Birokratis	<i>Role Culture</i>	<i>Tough guy/Macho</i>	Gaya kepemimpinan yang tinggi, kekuasaan didelegasikan secara jelas

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan reaksi afektif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan (Rambo, 1980). Schermerhorn dan Osborn (1985) dalam Sjabadhyni dkk. (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan de-

annya saat ini dan di masa depan.

Porter dan Smith dalam Sjabadhyni dkk. (2001) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan individu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sedangkan Robbins (1989) mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup lo-

cara lancar, seperti banyaknya gagasan, saran, cara, dan pertanyaan. *Kedua*, mampu berpikir secara luwes, dan variatif. *Ketiga*, mampu berpikir secara orisinal, tidak stereotip, tidak lazim, dan unik. Ciri yang *keempat*, adalah mampu untuk berpikir secara elaboratif, seperti mengembangkan, memperkaya, serta merinci gagasan atau obyek maupun tentang *situasi* tertentu (Munandar, 1997).

Definisi Kreativitas menurut Torrance (1974) adalah proses ke arah sensitivitas permasalahan, kekurangan, jurang pengetahuan, kehilangan elemen, ketidakharmonisan dan lain-lain; mengidentifikasi kesulitan; pencarian solusi; permasalahan atau formulasi hipotesis tentang kekurangan; pengujian dan pengujian ulang hipotesis yang dibentuk dan kemungkinan memodifikasi, menguji ulang dan pengkomunikasian hasil.

Konsep kesesuaian kultur yang dikembangkan oleh Wallach (1983) menyatakan bahwa kinerja individu dan hasil kerja yang diinginkan, termasuk kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kemungkinan untuk pindah organisasi sangat tergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu dan penugasan serta lingkungan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (1998) menunjukkan adanya konsistensi dengan konsep kesesuaian kultur dan menyatakan bahwa individu dengan tingkat kreativitas yang tinggi, dan berada pada kultur inovatif, memiliki komitmen kerja tinggi dan ke-

puasan kerja yang tinggi pula, serta tingkat kepuasan kerja ini berkorelasi secara negatif dengan keinginan pindah kerja.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengumpulan data primer, yang diperoleh menggunakan teknik survei. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Instrumen penelitian adalah kuesioner.

Kuesioner disebar ke 50 orang responden. Responden dalam penelitian ini adalah para guru atau pengajar dari beberapa lembaga pendidikan prasekolah di beberapa wilayah di sekitar Jakarta dan Depok. Metode yang digunakan penulis dalam pengambilan sampel ialah *stratified disproportionate random sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata dari populasi, namun jumlah sampel yang dipilih secara acak tidak proporsional.

Analisis data pertama dilakukan untuk menguji validitas

dan reliabilitas kuesioner menggunakan uji *T corrected item-total correlation*, dengan rumus:

$$T = \frac{\text{Corrected Item - Total Correlation}}{\sqrt{1 - (\text{Corrected Item - Total Correlation})^2}} \sqrt{n - 2}$$

Setelah itu analisis data dilanjutkan dengan proses analisis faktor guna menemukan hubungan antar sejumlah variabel yang saling independen satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang ledih sedikit dari jumlah variabel awal. Variabel yang telah ditentukan, diuji dengan menggunakan metode *Bartlett test of sphericity* serta pengukuran kecukupan sample.

Sedangkan untuk melihat korelasi tiap kultur dengan kreativitas individu, kepuasan kerja, dan komitmen kerja, serta kemungkinan pindah kerja, penulis melakukan pengujian dengan melihat koefisien korelasi (r) dengan metode analisis korelasi *Spearman Correlation Coefficients*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{(N - 1) S_x S_y}$$

PEMBAHASAN

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan analisis validitas dan reliabilitas, dapat diketahui item-item dalam kuesioner yang dinyatakan valid dan reliabel dan dapat dijadikan pedoman untuk analisis selanjutnya. Item-item yang telah dinyatakan valid dan reliabel dari setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Analisis Korelasi

Menggunakan korelasi koefisien kontingensi diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lama bergabung dan lama menjabat dengan variabel komitmen kerja, usia, jenis kelamin, institusi, dan pendidikan jika dilihat dari perbedaan lokasi sekolah. Juga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara CQ Figural – Usia - Jenis kelamin, jika dilihat dari perbedaan institusi.

Analisis Faktor

Analisis faktor dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian, pada variabel komitmen kerja, dari 11 item yang

diteliti, setelah dilakukan proses pembuatan faktor, dapat direduksi menjadi 6 item dan menjadi 1 faktor yang bisa dikatakan sebagai faktor komitmen kerja yang diharapkan. Faktor yang terbentuk terdiri dari atribut perasaan tentang pekerjaan (dengan korelasi sebesar 0.520), niat untuk terus mengabdikan di pekerjaan saat ini (-0.570), kepuasan terbesar dalam hidup (0.695), hal penting yang terjadi dalam hidup (0.682), kerja adalah hidup, makan, dan nafas saya (0.674), serta lebih penting hal dalam hidup daripada kerja (-0.612)

Dapat dilihat terdapat 4 item yang memiliki nilai korelasi positif, dan 2 item yang bernilai korelasi negatif dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

- Komitmen Kerja dari pengajar di lembaga pendidikan prasekolah akan semakin tinggi bila: pengajar tersebut makin menyukai pekerjaannya, pengajar tersebut merasa bahwa pekerjaannya saat ini merupakan kepuasan terbesar dalam hidupnya, pekerjaannya sa-

at ini merupakan hal penting yang terjadi dalam hidupnya, dan pekerjaannya saat ini merupakan hidup, makan dan nafas baginya.

- Sebaliknya, komitmen kerja dari pengajar di lembaga pendidikan prasekolah akan semakin rendah bila : pengajar tersebut memiliki niat untuk terus mengabdikan di pekerjaannya saat ini, dan memiliki pandangan bahwa kebanyakan hal dalam hidup ini, lebih penting daripada pekerjaannya saat ini.

Dari 18 item yang diteliti, setelah dilakukan proses pembuatan faktor, dapat direduksi menjadi 5 item dan menjadi 1 faktor yang bisa dikatakan sebagai faktor kepuasan dalam hubungan kerja. Faktor yang terbentuk itu terdiri dari atribut mudah bekerja sama, kreatif, menantang, prosedural, bebas mengeluarkan pendapat. Semua angka korelasi yang diperoleh bernilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja para pengajar di lembaga pendidikan prasekolah akan

Tabel 2.Kisi-kisi Item Variabel setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas

VARIABEL	NO. ITEM	ITEM
Kepuasan Kerja	V1	Mudah bekerja sama
	V2	Berorientasi pd hubungan
	V3	Berorientasi pd hasil
	V4	Kreatif
	V6	Kebebasan Pribadi
	V7	Menantang
	V8	Adil
	V9	Saling support
	V10	Saling mempercayai
	V13	Prosedural
	V15	Solid
	V16	Berani mengambil risiko
	V17	Bebas berpendapat
	V18	Saling kritik dan saran
Kultur Kerja	K1	Ditempat saya bekerja, keputusan penting lebih sering diambil oleh individu daripada kelompok
	K3	Ditempat saya bekerja, keputusan lebih sering diambil oleh pimpinan puncak
	K4	Ditempat saya bekerja pimpinan cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi
	K5	Ditempat saya bekerja, perubahan ditentukan berdasarkan surat perintah pimpinan
	K6	Ditempat saya bekerja tidak memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru
	K7	Ditempat saya bekerja, tidak mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat sekitar
	K8	Ditempat saya bekerja, tidak peduli dengan masalah pribadi pegawai
	Komitmen Kerja	2
3		Cara pandang diri sendiri dibandingkan dengan orang lain
1		Kepuasan terbesar dalam hidup
6		Hal penting yang terjadi dalam hidup
7		Perfeksionis dalam bekerja
8		Kerja adalah hidup, makan, dan nafas saya.

semakin tinggi jika ia merasa bahwa dalam pekerjaannya tersebut mudah bekerja sama, kreatif, menantang, prosedural, dan bebas mengeluarkan pendapat.

Dari 8 item yang diteliti, setelah dilakukan proses pembuatan faktor, dapat direduksi menjadi 6 item dan menjadi 1 faktor yang bisa dikatakan sebagai faktor kultur organisasi yang birokratis. Faktor yang terbentuk itu terdiri dari :

- Keputusan - keputusan yang penting, lebih sering dibuat oleh individu daripada dibuat secara kelompok.
- Keputusan - keputusan penting lebih sering dibuat oleh pimpinan puncak.
- Pimpinan cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi, tetap di unit kerjanya (tidak dipindahkan ke unit kerja lain).
- Perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan / perintah pimpinan.

- Tidak memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru.
- Tidak peduli terhadap masalah-masalah pribadi pegawai.

Analisis terhadap variabel kreatifitas menunjukkan bahwa rata-rata nilai kreatifitas individu pada lembaga pendidikan prasekolah Mentari Montessori lebih tinggi dibandingkan institusi lain. Nilai CQ rata-rata di Montessori sebesar 96,43 sedangkan di institusi lain sebesar 95,37.

Tabel 7 menunjukkan bahwa pada kolom Montessori, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,64 yang berarti angka tersebut berada di antara pilihan 2 atau 3 (pada kuesioner, item pertanyaan no. 4 bagian kedua), dengan demikian di lembaga pendidikan MONTESORI ada sekelompok yang menganggap pekerjaannya saat ini adalah "untuk jangka waktu yang sangat panjang" dan ada sekelompok yang menganggap pekerjaannya saat ini "untuk sementara waktu saja".

Sedangkan di institusi lain, diperoleh nilai rata-rata sebesar 1,83 yang berarti kebanyakan dari responden menganggap pekerjaannya saat ini adalah "sepanjang usia kerja" atau "untuk jangka waktu yang amat panjang".

Analisis Korelasi Non Parametrik

Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan metode *Spearman Coefficient Correlations*, diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan Tabel 8.

Tabel koreksi di atas menunjukkan bahwa :

1. **Hipotesis 1 (H1)** dimana diduga terdapat hubungan yang positif antara variabel Kultur Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan **ditolak**, dengan nilai korelasi -0.548 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang positif namun korelasi yang terjadi sangat signifikan.
2. **Hipotesis 2 (H2)** dimana diduga terdapat hubungan yang positif antara variabel

Tabel 3. Nilai Rata-rata Variabel Kreativitas Verbal Berdasarkan Unit Kerja

VARIABEL	MONTESSORI (N=14)		INSTITUSI LAIN (N=36)	
	Mean	Std.Deviasi	Mean	Std.Deviasi
Kreativitas Verbal	101.5	9.51	99.67	6.98
Item Kreativitas :				
Kelancaran dgn Kata	17.64	2.62	17.61	2.84
Reorganisasi perseptual	11	3.68	10.83	4.02
Kelancaran dalam Ungkapan	9.28	2.52	9.33	1.6
Kelancaran dalam memberi gagasan	10.64	3.2	10.58	1.96
Orijinalitas dalam Pemikiran	13.21	3.9	11.28	2.24

Tabel 4. Nilai Rata-rata Kreativitas Figural Berdasarkan Unit Kerja

VARIABEL	MONTESSORI (N=14)		INSTITUSI LAIN (N=36)	
	Mean	Std.Deviasi	Mean	Std.Deviasi
Kreativitas Figural	91.36	7.49	90.83	6.74
Item Kreativitas :				
Aspek Kelancaran (Fluency)	8.5	2.34	8.58	2.06
Aspek Kelenturan (Flexibility)	8	2.66	7.72	2.16
Aspek Orijinalitas	11	2.32	10.47	2.39
Bonus Orijinalitas	8.36	2.65	9	1.41
Aspek Elaborasi	5.5	1.4	5.05	1.47

Tabel 5. Nilai Rata-rata Kreativitas berdasarkan Unit Kerja

VARIABEL	MONTESSORI (N=14)		INSTITUSI LAIN (N=36)	
	Mean	Std.Deviasi	Mean	Std.Deviasi
Kreativitas Verbal	101.5	9.51	99.67	6.98
Kreativitas Figural	91.36	7.49	90.83	6.74
Creativity Quotient	96.43	9.54	95.37	10.25

Tabel 6. Rentang Nilai Kreativitas

LEVEL KREATIVITAS	CREATIVITY QUOTIENT (CQ)
Mental Retarded	Kurang dari 70
Border Line	71 sampai dengan 80
Average :	
Below Average (-)	80 sampai dengan 90
Average	91 sampai dengan 110
Upper Average (+)	111 sampai dengan 120
Superior	121 sampai dengan 140
Very Superior	141 sampai dengan 150
Genius	Lebih dari 151

Tabel 7. Nilai Rata-rata Keinginan Pindah Kerja berdasarkan Unit Kerja

VARIABEL	MONTESSORI (N=14)		INSTITUSI LAIN (N=36)	
	Mean	Std.Deviasi	Mean	Std.Deviasi
Keinginan pindah kerja	2.64	0.707106781	1.83	1.41421356

Tabel 8. Koefisien Korelasi Variabel Penelitian

Correlations

	Zscore: creativity quotient	Zscore: komitmen kerja	Zscore: kemungkinan pindah	Zscore: kultur birokratis	Zscore: Ukuran sekolah	Zscore: kepuasan kerja
Spearman's rho Zscore: creativity quotient	1.000	-.233	-.159	-.134	.009	.233
Sig. (2-tailed)	.	.103	.270	.355	.949	.104
N	50	50	50	50	50	50
Zscore: komitmen kerja	-.233	1.000	.476**	.060	-.136	-.058
Sig. (2-tailed)	.103	.	.000	.681	.346	.689
N	50	50	50	50	50	50
Zscore: kemungkinan pindah	-.159	.476**	1.000	.623**	.017	-.378**
Sig. (2-tailed)	.270	.000	.	.000	.906	.007
N	50	50	50	50	50	50
Zscore: kultur birokratis	-.134	.060	.623**	1.000	.345*	-.548**
Sig. (2-tailed)	.355	.681	.000	.	.014	.000
N	50	50	50	50	50	50
Zscore: Ukuran sekolah	.009	-.136	.017	.345*	1.000	-.507**
Sig. (2-tailed)	.949	.346	.906	.014	.	.000
N	50	50	50	50	50	50
Zscore: kepuasan kerja	.233	-.058	-.378**	-.548**	-.507**	1.000
Sig. (2-tailed)	.104	.689	.007	.000	.000	.
N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

kultur organisasi dengan variabel komitmen kerja dinyatakan **ditolak**, dengan nilai korelasi sebesar 0.060 dan nilai signifikansi sebesar 0.681 (> 0.05), berarti terdapat hubungan yang positif, namun tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

3. **Hipotesis 3 (H3)** dimana diduga terdapat hubungan

yang positif antara variabel Kultur Organisasi dengan variabel Kemungkinan pindah kerja dinyatakan **diterima**, dengan nilai korelasi sebesar 0.623 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05) jelas terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

4. **Hipotesis 4 (H4)** dimana diduga terdapat hubungan

yang positif antara variabel Kultur Organisasi dengan variabel *Creativity Quotient* dinyatakan **ditolak**, dengan nilai korelasi -0.134 dan nilai signifikansi sebesar 0.355 (> 0.05) jelas tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antar variabel tersebut.

5. **Hipotesis 5 (H5)** dimana diduga terdapat hubungan yang negatif antara varia-

bel Komitmen Kerja dengan variabel kemungkinan pindah kerja dinyatakan **ditolak**, dengan nilai korelasi sebesar 0.476 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (<0.05) yang berarti, hubungan antar variabel tersebut sangat signifikan.

6. **Hipotesis 6 (H6)** dimana Diduga terdapat hubungan yang positif antara variabel Komitmen Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan **ditolak**, dengan nilai korelasi -0.058 dan nilai signifikansi sebesar 0.689 (>0.05) jelas tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel tersebut.
7. **Hipotesis 7 (H7)** dimana Diduga terdapat hubungan yang negatif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kemungkinan pindah kerja dinyatakan **diterima**, dengan nilai korelasi -0.378 dan nilai signifikansi sebesar 0.007 (>0.05), terdapat hubungan yang negatif atau saling berlawanan, dan korelasi yang terjadi antara

kedua variabel pun sangat signifikan.

Penelitian ini berimplikasi terhadap penelitian atas kultur dan kreativitas yang telah dilakukan sebelumnya, dimana diketahui bahwa kultur inovatif berkorelasi positif dan signifikan dengan kreativitas dan kepuasan kerja namun berkorelasi negatif dengan komitmen kerja dan kemungkinan pindah kerja. *Penelitian tersebut mendukung hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kerja akan semakin rendah keinginan untuk pindah kerja.*

Hipotesis tersebut bertentangan dengan apa yang diperoleh dalam penelitian ini, dimana kultur berkorelasi negatif dengan kreativitas dan kepuasan kerja. Diperoleh pula bahwa komitmen kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan keinginan untuk pindah kerja, dengan kata lain, semakin tinggi komitmen kerja maka makin tinggi pula keinginan untuk pindah kerja.

Hal ini dapat terjadi karena perbedaan kultur, dimana kultur inovatif amat dominan da-

lam Kantor Akuntan Publik, sedangkan dalam penelitian di lembaga pendidikan prasekolah yang penulis lakukan, kultur birokratis amatlah dominan.

PENUTUP

1. Hasil uji validitas dan reliabilitas menghasilkan : nilai alpha variabel kepuasan kerja sebesar 0.8463, Nilai alpha variabel kultur organisasi sebesar 0.7410, dan nilai alpha variabel komitmen organisasi sebesar 0.6899
2. Hasil uji analisis faktor menghasilkan faktor-faktor yang dapat mewakili seluruh kuesioner. Faktor-faktor yang terbentuk adalah : faktor komitmen kerja yang diharapkan, faktor kepuasan dalam hubungan kerja, dan faktor kultur organisasi yang birokratis.
3. Hasil uji kreativitas menyatakan bahwa rata-rata nilai kreativitas individu di lembaga pendidikan prasekolah Mentari Montessori sedikit lebih tinggi dibandingkan di institusi lain.
4. Hasil uji Korelasi Spearman's menyatakan bahwa

variabel yang diterima saling memiliki hubungan dengan kemungkinan pindah kerja.

- Hipotesa H3 antara variabel kultur organisasi dengan variabel kemungkinan pindah kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- Hipotesa H7 antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kemungkinan pindah kerja, terdapat hubungan yang negatif, dan korelasi yang terjadi sangat signifikan.

Penelitian ini sangat mungkin untuk dikembangkan lebih lanjut, misalnya dengan mengubah dan memperbaiki instrumen kultur organisasi atau instrumen yang mengukur komitmen kerja.

Untuk manajemen atau pimpinan yang terlibat dalam lembaga pendidikan prasekolah dapat melakukan proses seleksi dengan menyertakan uji kreativitas dalam tes rekrutmen untuk mengetahui tingkat kreativitas pengajar yang akan

bergabung. Karena individu yang kreatif akan sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk meningkatkan kreativitas para pengajar, manajemen dapat menyelenggarakan pelatihan, *workshop* secara rutin. Manajemen juga diharapkan untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik lagi dari sekedar atasan-bawahan. Selain itu, rotasi antar unit kerja dalam satu institusi mungkin akan meningkatkan pengetahuan, menambah pengalaman dan wawasan para individu di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. **Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for Windows**. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2003
- Sjabadhyni Bertina dkk. **Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO**. Bagian PIO Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Depok. 2001.
- Chatman, J. A. **Matching People and Organization: Selection and Socialization in Public Accounting**

Firm. *Administrative Science Quarterly* 36 (September). 459-484. 1991.

Davis, K., and John W. Newstrom. **Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour**. New York: McGraw-Hill Book Company. 1994.

Djatikusumo, K. Nakulo, dan Mardiasmo. **Analisis Hubungan Kultur Kantor Akuntan Publik dengan Kreativitas**. *Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi*. Vol.2 No.1. 115-142. 2002.

Gibson, J.L. dkk. **Organization (4th ed)**. Business Publications, Inc. USA. 1984.

Hofstede, G. **Culture's and Organizations: Intercultural Cooperation and Its Important for Survival**. Harper Collins Publisher. London. 1994.

Kirton, M. **Adaptors and Innovators in Organizations Human Relation**. 1980.

Kotter, J. P., dan Heskett J. L. **Corporates Culture and Performance**. Maxwell. Macmillan. Canada. 1992.