

Pengaruh Penguatan Nilai Kultural Terhadap Keterlibatan dan Kepuasan Anggota di Quantum Litera Center Trenggalek: Analisis Kuantitatif dengan Pendekatan Skala Likert

Munif Rofiqi¹, Puji Isyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
E-mail: mn22.munifrofiqi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id²

Article History:

Received: 14 Juni 2025

Revised: 31 Juli 2025

Accepted: 09 Agustus 2025

Keywords: Nilai Kultural, Budaya Organisasi, Keterlibatan Anggota, Kepuasan Anggota, Komunitas Literasi, Quantum Litera Center, Analisis Kuantitatif

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penguatan nilai kultural terhadap keterlibatan dan kepuasan anggota di Quantum Litera Center (QLC) Trenggalek, sebuah komunitas literasi berbasis nilai. Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu mendorong loyalitas dan partisipasi aktif anggota. Dengan pendekatan kuantitatif dan instrumen skala Likert 4 poin, data dikumpulkan dari 17 responden yang terdiri atas anggota aktif, relawan, dan alumni. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi terhadap nilai kultural, keterlibatan, dan kepuasan anggota berada pada kategori tinggi. Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara nilai kultural dan keterlibatan ($r = 0,93$), serta nilai kultural dan kepuasan anggota ($r = 0,89$), keduanya signifikan pada $p < 0,01$. Analisis regresi linier mengungkap bahwa nilai kultural memberikan kontribusi sebesar 87% terhadap variasi keterlibatan dan 79% terhadap kepuasan anggota. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan nilai budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam membangun komunitas yang inklusif, partisipatif, dan memuaskan bagi anggotanya. Penelitian ini merekomendasikan pengelolaan budaya organisasi yang lebih terstruktur guna meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan komunitas literasi.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi atau nilai kultural merupakan pondasi penting dalam menciptakan identitas, arah, serta semangat kebersamaan dalam sebuah komunitas atau lembaga, termasuk yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan. Nilai-nilai kultural tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota, tetapi juga mampu memperkuat keterlibatan dan kepuasan individu dalam komunitas tersebut. Dalam konteks lembaga berbasis literasi dan pemberdayaan seperti Quantum Litera Center (QLC) di Trenggalek, penguatan nilai kultural menjadi aspek krusial dalam mempertahankan loyalitas anggota dan meningkatkan kontribusi mereka secara aktif.

Sebagaimana dijelaskan oleh Anggreni (2020), budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemahaman dan

penerapan budaya organisasi dapat mendorong kepuasan dan keterlibatan para anggotanya dalam proses pembelajaran serta kegiatan lembaga. Budaya yang kuat memungkinkan terjadinya internalisasi nilai-nilai bersama, yang pada gilirannya memengaruhi komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini selaras dengan kebutuhan lembaga literasi modern yang berbasis komunitas seperti QLC, di mana relasi antarpersonal dan nilai bersama menjadi perekat utama di tengah struktur organisasi yang cenderung cair.

Quantum Litera Center sendiri merupakan komunitas literasi dan pendidikan nonformal yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya seperti kolaborasi, kreativitas, kerelawanan, serta penghargaan terhadap pengetahuan lokal. Keberhasilan QLC tidak hanya diukur dari kuantitas program yang dijalankan, tetapi juga dari seberapa besar keterlibatan dan kepuasan anggota terhadap nilai dan aktivitas yang diinternalisasi bersama. Namun, dalam praktiknya, ditemukan adanya variasi tingkat partisipasi serta kepuasan anggota yang menandakan perlunya evaluasi lebih dalam terhadap kekuatan budaya organisasi yang dibangun.

Dalam konteks tersebut, penting untuk mengkaji apakah nilai-nilai kultural yang dikembangkan di QLC telah berhasil memengaruhi keterlibatan dan kepuasan anggotanya secara positif. Dengan pendekatan kuantitatif dan instrumen skala Likert, penelitian ini berusaha memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara penguatan nilai budaya organisasi dengan tingkat keterlibatan dan kepuasan anggota komunitas. Penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran kondisi aktual di QLC, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen komunitas berbasis nilai di organisasi serupa.

LANDASAN TEORI

Konsep Nilai Kultural dalam Organisasi

Nilai kultural dalam organisasi merujuk pada seperangkat keyakinan bersama yang dihayati dan dijalankan oleh seluruh anggota sebagai pedoman berinteraksi dan mengambil keputusan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Nilai-nilai ini terbentuk melalui proses internalisasi norma dan tradisi organisasi yang secara kolektif disepakati, mencerminkan identitas dan karakteristik unik organisasi tersebut (Wardhana, 2024). Budaya yang kuat memperkuat rasa kepemilikan anggota terhadap visi dan misi organisasi, sekaligus mengokohkan kohesi sosial dan kepercayaan antar individu di dalamnya. Lebih lanjut, nilai-nilai budaya yang terinternalisasi berfungsi sebagai pola dasar dalam pengambilan keputusan, menetapkan standar perilaku, serta membantu anggota memahami prioritas organisasional (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai kultural bukan sekadar formalitas, melainkan kekuatan organisasional yang membentuk kerangka perilaku. Apabila dijaga konsistensinya, nilai ini mampu memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan sekaligus menjaga stabilitas budaya yang produktif (Alasyari et al., 2023). Dengan demikian, nilai kultural menjadi instrumen integratif, menyatukan tujuan individu dan organisasi secara sinergis dalam konteks operasional dan strategis. Melalui internalisasi nilai, organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.

Teori person-organization fit menekankan bahwa kesesuaian nilai antara individu dan organisasi (value congruence) meningkatkan keterikatan emosional, kepuasan, dan loyalitas anggota terhadap tempatnya bernaung. Kesesuaian tersebut mendorong keinginan untuk mempertahankan keterlibatan aktif dan meningkatkan perilaku pro-organisasi seperti inisiatif dan solidaritas tim. Penelitian dari Jaškevičiūtė et al., (2024) menemukan bahwa value congruence berkorelasi positif dengan well-being dalam konteks kerja dan sosial. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa nilai kultural yang diperkuat dapat membentuk komitmen jangka panjang dan

mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, penguatan nilai kultural di dalam organisasi bukan hanya menciptakan harmoni bersama, tetapi juga menghasilkan efek psikologis yang signifikan bagi anggota. Organisasi yang berhasil memadukan nilai-nilai ini dalam praktik sehari-hari akan menyaksikan peningkatan motivasi intrinsik dan rasa bangga kolektif pada setiap anggotanya. Lebih jauh, nilai kultural menjadi mekanisme penting dalam mendukung peran strategi human resource management melalui peningkatan sense of belonging dan kesejahteraan anggota (Sampurno et al., 2022).

Dalam kajian terkait budaya organisasi dan implementasi strategi, Rosiqin & Adriani (2024) menyatakan bahwa nilai budaya yang selaras dengan strategi organisasi mendorong kolaborasi, kreativitas, serta fleksibilitas, sedangkan budaya yang kaku justru menjadi penghambat inovasi. Nilai kultural menyediakan fondasi bagi anggota untuk memahami dan menyelaraskan visi strategis menjadi perilaku nyata atau baik dalam bentuk komunikasi, kolaborasi proyek, maupun respon terhadap perubahan. Pemahaman yang jelas terhadap nilai-nilai ini juga menciptakan peran sub budaya yang memfasilitasi unit atau tim beradaptasi sesuai kebutuhan tugas spesifiknya. Lebih lanjut, studi yurisdiksi pendidikan oleh Victorynie & Sabeni (2025) membuktikan bahwa nilai keagamaan, komunikasi terbuka, dan kolaborasi interpersonal merupakan pilar budaya yang mampu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Ini mengindikasikan bahwa pengarusutamaan nilai kultural dalam aktivitas organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga memperkuat kapasitas kolektif dan inovasi. Dengan demikian, nilai kultural yang terpadu secara strategis menjadi enabler bagi organisasi dalam membangun lingkungan yang adaptif, produktif, dan berkelanjutan.

Keterlibatan Anggota (Member Engagement)

Keterlibatan anggota adalah kondisi psikologis individu ketika mereka merasa energik, terfokus, dan berkomitmen terhadap aktivitas organisasi, yang mencerminkan perasaan keterikatan dan semangat dalam menjalankan tugas bersama (Ardebilpour et al., 2024). Dalam konteks organisasi kultural seperti *Quantum Litera Center*, penguatan nilai-nilai budaya menjadi landasan penting karena dapat memperdalam makna dan rasa memiliki anggota terhadap lingkungan belajar. Kesadaran akan nilai-nilai bersama mendukung interaksi yang lebih kaya, menciptakan rasa hormat dan kolaborasi yang mendorong partisipasi aktif (Martínez-Caro et al., 2020). Terlebih lagi, budaya organisasi yang inklusif memungkinkan anggota untuk menyumbangkan ide dan merasakan dampak langsung dari kontribusinya (Nurcholis & Budi, 2020). Lingkungan seperti ini secara empiris terbukti meningkatkan keterlibatan karena anggota merasa dihargai dan dianggap penting (Alharbi, 2023) menguatkan temuan sebelumnya. Oleh karena itu, penguatan nilai kultural di Quantum Litera ditujukan tidak hanya untuk memperkuat identitas bersama, tetapi juga untuk mengaktifkan energi dan motivasi anggota terhadap keberlangsungan program literasi. Pada akhirnya, peningkatan keterlibatan ini berpotensi mengokohkan komitmen dan memperluas kontribusi anggota dalam melaksanakan visi organisasi.

Melalui penguatan nilai-nilai kultural, anggota organisasi tidak hanya mendapatkan pemahaman bersama, tetapi juga merasa dipercaya dan diberdayakan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan (Ekmekcioglu & Öner, 2023). Lingkungan yang menghargai partisipasi anggota terbukti memfasilitasi pembentukan ikatan emosional yang lebih kuat antara individu dan komunitas, yang kemudian mendorong *sense of belonging* yang tinggi. Di samping itu, adanya budaya keterbukaan dan kesempatan berekspresi telah diidentifikasi sebagai pemicu utama dalam penelitian engagement, karena hal tersebut menumbuhkan rasa bertanggung jawab dan kepemilikan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa dalam organisasi yang menerapkan nilai inklusif dan kolaboratif, anggota merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi

di luar tugas formal mereka, yang berkorelasi dengan peningkatan keterlibatan. Poin ini relevan bagi *Quantum Litera Center* karena dengan memperkuat nilai budaya yang mendukung keterlibatan, anggota terdorong untuk aktif berinovasi dalam pelaksanaan literasi. Implementasi nilai kultural seperti kepercayaan, kesetaraan, dan kolaborasi, memfasilitasi terciptanya iklim partisipatif yang berkelanjutan. Pada akhirnya, keterlibatan yang tinggi ini diharapkan dapat memperkuat loyalitas anggota dan meningkatkan keberhasilan program secara keseluruhan..

Kepuasan Anggota (Member Satisfaction)

Kepuasan anggota menggambarkan sejauh mana harapan peserta terhadap layanan atau fasilitas organisasi terpenuhi secara konsisten, yang menjadi tolok ukur penting dalam mengevaluasi keberhasilan pengelolaan organisasi (Andriani et al., 2023). Dalam konteks lembaga komunitas atau pusat literasi, kepuasan anggota kerap dijadikan indikator utama untuk menilai kualitas interaksi, pelayanan, dan dukungan yang diberikan. Penelitian oleh Puspita Dewi et al., (2024) menegaskan bahwa kualitas layanan secara signifikan meningkatkan kepuasan anggota, yang secara langsung berkorelasi dengan loyalitas jangka panjang.

Dalam kerangka teori *expectancy-disconfirmation*, kepuasan anggota muncul ketika persepsi atas pelayanan yang diterima sesuai atau melebihi ekspektasi awal. Penelitian-penelitian empiris pada koperasi dan lembaga serupa menunjukkan bahwa gap antara harapan dan realisasi pelayanan adalah prediktor utama kepuasan anggota (Andini, 2022). Selain itu, studi menunjukkan bahwa kepuasan anggota juga menjadi mediator penting antara pelayanan dan loyalitas, dimana peningkatan layanan akan meningkatkan kepuasan yang kemudian memicu keterikatan jangka panjang. Dengan demikian, mengintegrasikan skala Likert untuk mengukur dimensi expectasi, persepsi, serta kepuasan anggota adalah pendekatan metodologis yang tepat dan telah banyak diaplikasikan dalam studi kuantitatif modern.

Hubungan Antar Variabel

Penguatan nilai budaya juga terbukti berkontribusi pada peningkatan kepuasan anggota dengan menciptakan suasana yang sesuai harapan dan kebutuhan psikososial mereka. Kegiatan yang secara konsisten menginternalisasi nilai budaya lokal atau organisasi membantu anggota merasakan dukungan emosional dan rasa identitas bersama (Herdiana et al., 2021). Hasil serupa diperoleh pada komunitas multikultural, di mana penguatan nilai kearifan lokal mendorong integrasi dan kenyamanan sosial bagi anggotanya (Kulyawan, 2023). Selain itu, penelitian di lembaga pendidikan menyatakan bahwa penguatan nilai budaya dalam program komunitas pendidikan memperkuat rasa memiliki dan kepuasan anggota atas lingkungan sosial tersebut (Abidin, 2021). Dengan demikian, *Quantum Litera Center* sebagai wadah komunitas literasi semestinya fokus pada internalisasi nilai-nilai kultural untuk memperdalam rasa afiliasi anggota. Keberhasilan strategi ini tidak hanya berdampak pada loyalitas tetapi juga menumbuhkan partisipasi yang berkualitas dalam program literasi yang dijalankan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan inferensial (Ghanad, 2023). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner (Ghanad, 2023; Putra et al., 2023). Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel, sedangkan pendekatan inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antara penguatan nilai

kultural terhadap keterlibatan dan kepuasan anggota. Penelitian ini memanfaatkan skala Likert 4 poin untuk memperoleh data persepsi anggota terhadap ketiga variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh individu yang terlibat di Quantum Litera Center (QLC) Trenggalek, termasuk anggota aktif, pengurus, relawan, dan alumni yang masih memiliki keterkaitan program dengan organisasi. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, seperti telah bergabung lebih dari satu tahun dan pernah terlibat minimal dalam tiga kegiatan komunitas. Sampel yang diperoleh terdiri dari 4 responden dengan latar belakang usia dan tingkat keterlibatan yang beragam.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket tertutup berbentuk kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 4 poin, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Kuesioner mencakup tiga variabel utama:

1. Nilai Kultural (10 item)
2. Keterlibatan Anggota (10 item)
3. Kepuasan Anggota (10 item)

Setiap item disusun berdasarkan indikator yang merujuk pada teori budaya organisasi, keterlibatan komunitas, dan kepuasan dalam organisasi nirlaba.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara daring dan luring. Responden diminta untuk mengisi data identitas singkat (nama samaran, jenis kelamin, usia, lama bergabung, dan status keanggotaan), serta menjawab seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Selain itu, dokumentasi kegiatan komunitas juga digunakan sebagai data pelengkap untuk memperkuat validitas eksternal hasil penelitian.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis Deskriptif dilakukan untuk mengetahui profil responden dan rerata skor masing-masing variabel. Data dianalisis menggunakan ukuran tendensi sentral seperti mean dan persentase, yang menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap masing-masing indikator. Sedangkan Analisis Inferensial dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel penguatan nilai kultural terhadap keterlibatan dan kepuasan anggota. Karena jumlah sampel terbatas, digunakan uji korelasi Pearson dan analisis regresi linier sederhana untuk melihat hubungan dan kekuatan pengaruh antarvariabel. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau Excel.

Sebelum kuesioner disebarkan secara penuh, dilakukan uji validitas isi melalui telaah pakar terhadap kejelasan dan relevansi butir pertanyaan. Selain itu, dilakukan uji reliabilitas internal dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha terhadap hasil uji coba kuesioner pada sampel kecil (uji awal). Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$. Berdasarkan data awal, ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi, yang ditunjukkan dengan nilai $\alpha > 0,85$.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menjunjung tinggi kode etik penelitian sosial dengan menjaga kerahasiaan identitas responden, memperoleh persetujuan secara sukarela (informed consent), serta tidak memanipulasi hasil data. Hasil penelitian digunakan sepenuhnya untuk pengembangan organisasi dan keperluan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 17 responden dari Quantum Litera Center Trenggalek, yang terdiri dari anggota aktif, relawan/kontributor lepas, alumni/pengamat, dan pengurus.

Berdasarkan distribusi jenis kelamin, 10 responden (58,8%) adalah perempuan dan 7 responden (41,2%) laki-laki. Sebagian besar responden berusia antara 26–35 tahun (11 orang), dengan sisanya berusia di atas 35 tahun (4 orang) dan 18–25 tahun (2 orang). Semua responden telah bergabung di QLC lebih dari dua tahun, kecuali satu orang yang baru bergabung selama 1–2 tahun.

Hasil Analisis Deskriptif

Responden diminta memberikan penilaian terhadap tiga variabel utama: nilai kultural, keterlibatan, dan kepuasan menggunakan skala Likert 4 poin. Hasil analisis deskriptif menunjukkan:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Nama	Rata-Rata Nilai Kultural	Rata-Rata Keterlibatan	Rata-Rata Kepuasan
Ahnan Mahfudz Nur Shalihin	4.67	4.90	4.50
Prasetiyawan	4.00	4.00	4.00
Indrie Maharani	4.00	4.00	4.00
Anas	4.00	4.00	4.00
Triesca Dewi Mutiara	4.00	3.80	4.00
Gigih Setiawan	4.00	4.00	4.00
Mufti Sinta	4.00	3.00	4.00
Maria Terry	3.50	2.90	4.00
Kuni An-Nisa Fathimah	3.50	3.20	4.00
Tia Murdianingsih	3.80	3.50	4.00
Mufti Albab	3.80	3.00	3.00
Priyo Pambudi Utomo	3.80	3.10	3.00
Farid Bhaktiar	3.60	3.00	3.00
Samsul Rihanan	3.00	3.00	3.00
Agil	3.00	3.00	3.00
St. Sri Emyani	1.00	1.00	1.00

Rata-rata keseluruhan nilai kultural sebesar 3,69, keterlibatan sebesar 3,48, dan kepuasan sebesar 3,69, menunjukkan persepsi positif secara umum dengan kecenderungan skor mendekati tinggi, meskipun terdapat satu responden dengan skor sangat rendah.

Hasil Analisis Inferensial

Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan korelasi Pearson dan regresi linier sederhana.

1. Hubungan antara Nilai Kultural dan Keterlibatan

Terdapat korelasi positif kuat antara penguatan nilai kultural dengan keterlibatan anggota. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = +0.93$ dengan $p < 0.01$, yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi anggota terhadap nilai budaya yang ditanamkan, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam aktivitas komunitas.

2. Hubungan antara Nilai Kultural dan Kepuasan

Terdapat hubungan positif yang signifikan juga antara nilai kultural dan kepuasan anggota. Nilai korelasi Pearson sebesar $r = +0.89$ dengan $p < 0.01$, menunjukkan bahwa persepsi terhadap penguatan nilai budaya berdampak langsung terhadap kepuasan anggota terhadap organisasi.

3. Hasil Regresi Linier

Hasil regresi linier menunjukkan bahwa nilai kultural menjadi prediktor signifikan baik untuk keterlibatan ($R^2 \approx 0.87$) maupun kepuasan anggota ($R^2 \approx 0.79$), yang berarti kontribusi variabel nilai kultural dalam menjelaskan variasi keterlibatan dan kepuasan cukup besar.

Pembahasan Temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan nilai kultural memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan dan kepuasan anggota Quantum Litera Center. Temuan ini selaras dengan teori budaya organisasi (Schein, 2010) yang menyatakan bahwa nilai-nilai bersama menciptakan rasa memiliki dan keterikatan emosional dalam komunitas.



Gambar 1. Sosialisasi Nilai Budaya Organisasi Melalui Sarasehan Buku “Mendidik Pemenang Bukan Pecundang”

Kegiatan ini menghadirkan penulis buku dan aktivis literasi sebagai narasumber yang mendorong internalisasi nilai edukatif, reflektif, dan partisipatif kepada anggota komunitas. Diselenggarakan oleh Quantum Litera Center (QLC) Trenggalek, acara ini menjadi sarana pembentukan kesadaran nilai kultural secara kolektif. (Sumber: Dokumentasi QLC, 2016)



Gambar 2. Kebersamaan Peserta dan Narasumber dalam Kegiatan Literasi Berbasis Nilai Budaya

Foto ini menampilkan momen pasca-acara yang memperlihatkan keterlibatan aktif anggota, relawan, dan alumni dalam diskusi buku. Interaksi informal semacam ini memperkuat kohesi sosial dan perasaan memiliki terhadap organisasi. (Sumber: Dokumentasi QLC, 2016)



Gambar 3. Antusiasme Peserta dalam Sarasehan Buku sebagai Bentuk Keterlibatan Kultural

Ruang diskusi literasi menjadi wahana penguatan nilai budaya komunitas seperti kebersamaan, keterbukaan, dan pengembangan diri. Jumlah peserta yang banyak dan beragam mencerminkan tingginya partisipasi serta kepuasan terhadap program. (Sumber: Dokumentasi QLC, 2016).

Secara empiris, anggota dengan skor tinggi pada pemahaman nilai budaya juga menunjukkan antusiasme dalam terlibat secara aktif, memberikan kontribusi, serta merasa puas dengan kegiatan dan lingkungan organisasi. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi kegiatan

komunitas seperti Kelas Literasi Pekanbaru, Pelatihan Menulis Progresif, dan Agenda Ngaji Buku, yang secara konsisten menanamkan nilai-nilai kolaborasi, edukasi, dan pelayanan sosial.

Foto-foto kegiatan yang menunjukkan anggota aktif berdiskusi, mengajar, dan berbagi karya merupakan bukti visual dari nilai-nilai budaya yang diterapkan secara konsisten di lapangan. Adanya simbol, jargon komunitas, serta peran pengurus dalam menginternalisasi nilai budaya, terbukti menjadi faktor penting dalam menciptakan loyalitas dan kepuasan di kalangan anggota. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa penguatan nilai kultural bukan hanya membangun identitas organisasi, tetapi juga memperkuat loyalitas, motivasi, dan rasa memiliki anggota terhadap komunitas mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan inferensial terhadap data yang diperoleh dari 17 responden Quantum Litera Center (QLC) Trenggalek, dapat disimpulkan bahwa penguatan nilai kultural memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan dan kepuasan anggota. Skor rata-rata nilai kultural berada pada kategori tinggi (3,69 dari skala 4), demikian pula skor keterlibatan (3,48) dan kepuasan (3,69), yang menunjukkan persepsi positif dari para anggota terhadap dimensi-dimensi organisasi.

Secara statistik, korelasi Pearson menunjukkan bahwa nilai kultural berkorelasi sangat kuat dengan keterlibatan ($r = 0,93$; $p < 0,01$) dan kepuasan anggota ($r = 0,89$; $p < 0,01$). Hasil analisis regresi linier memperkuat temuan tersebut, di mana nilai kultural menyumbang 87% variasi keterlibatan dan 79% variasi kepuasan anggota. Artinya, semakin kuat nilai-nilai budaya yang dirasakan dan dijalankan dalam komunitas, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan dan kepuasan anggotanya.

Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan sekadar simbol atau narasi ideal, melainkan fondasi nyata yang mampu membentuk loyalitas, semangat partisipatif, dan kepuasan kolektif dalam komunitas berbasis literasi seperti QLC.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, Z. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, dan Sosiologi. *al-Afkar: Journal for Islamic Studies*, 4(1), 181-202.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117-124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Alharbi, A. (2023). Impact of Organizational Culture and Employee Engagement on Intention to Quit Among Medical Professionals During Covid -19 Pandemic. *WSEAS TRANSACTIONS on BUSINESS and ECONOMICS*, 2177-2187. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.189>
- Andini, N. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Anggota Terhadap Loyalitas Anggota "Gabungan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (GKPRI) Jawa Barat". *Jurnal SECAD*, 2(2), 1-14.
- Andriani, N. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. A. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota dengan Kepuasan Anggota Sebagai Variabel Intervening. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1424-1436. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtnolth24>
- Anggreni, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2).
- Ardebilpour, M. A., Amoozegar, A., Kerry, P., & Falahat, M. (2024). Impact Of Organizational Culture On Employee Commitment: Mediating Role Of Employee Engagement And

- Perceived Organizational Support. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 1-21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4997>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. AA. Rizky.
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2023). Servant Leadership, Innovative Work Behavior And Innovative Organizational Culture: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(3), 272-288. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0251>
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(8), 3794–3803. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52>
- Handayani, R., Lestari, D. A. H., & Murniati, K. (2020). Tingkat Kepuasan Anggota dan Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Partisipasi Anggota KUD Mina Jaya Kecamatan Bumi Waras di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 8(1), 39–47.
- Herdiana, Y., Ali, M., & Hasanah, A. (2021). Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Budaya. *Rayah Al-Islam*, 5(2), 523-541.
- Jaškevičiūtė, V., Zsigmond, T., Berke, S., & Berber, N. (2024). Investigating The Impact Of Person-Organization Fit On Employee Well-Being In Uncertain Conditions: A Study In Three Central European Countries. *Employee Relations*, 46(1), 188-211. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2022-0535>
- Kulyawan, R. (2023). Penguatan Integrasi Sosial Berbasis Kearifan Lokal Lintas Budaya Pada Masyarakat Multikultur Di Kecamatan Poso Pesisir Utara Kabupaten Poso. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 8(1), 7-16. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v8i1.1670>
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital Technologies And Firm Performance: The Role Of Digital Organisational Culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962>
- Nurcholis, G., & Budi, W. (2020). The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)* (pp. 240-246). Surabaya: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.050>
- Puspita Dewi, G. T., Wimba, I. A., & Sunny, M. P. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Anggota melalui Kepuasan Anggota Koperasi Konsumen Lingga Sri Amertha di Sanur. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(1), 118-127. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Putra, A. S., Morphew, J. W., & Tan, L. (2023). By The Numbers: A Review of Quantitative Research Methods in Journal of Engineering Education from 2012 to 2022. *Proceedings of the 2023 ASEE Annual Conference & Exposition*. <https://doi.org/10.18260/1-2--43097>
- Rosiqin, K., & Adriani, N. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Implementasi Strategi Perusahaan: Systematical Literature Review. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 696–706.
- Sampurno, A. H., Junani, B. L., Rambe, D. P., Pramono, R., & Br. Purba, S. L. (2022). Strategi Implementasi Nilai Bilai Budaya Organisasi (Studi Kasus di MIS Nurus Salam Kec. Deli Tua Kab. Deli Serdang). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13437–13443.

<https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4581>

- Victorynie, I., & Sabeni. (2025). Budaya Organisasi Sebagai Pilar Pengembangan Sumber Daya Manusia di MA Al-Kahfi Kota Bekasi. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 7(1), 106-121. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v7i1.1506>
- Wardhana, A. (2024). Budaya organisasi. Dalam *Teori Organisasi di Era Digital* (hal. 88–118). Eureka Media Aksara.