

Membangun Komitmen Guru: Peran Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekolah Menengah

Berlian Ica Herawati

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Adnani Budi Utami

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Sayidah Aulia Ul Haque

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus Surabaya

E-mail: icaberlian402@gmail.com

Abstract

Teacher commitment is a critical factor in the success of educational outcomes. However, a significant number of teachers continue to exhibit low levels of commitment, as reflected in limited involvement in student mentoring, inadequate preparation for teaching and learning activities, poor adherence to school regulations, and a tendency to seek alternative employment outside the teaching profession. This lack of commitment is believed to be influenced by various factors, including the organizational climate and job satisfaction. This study aims to investigate the relationship between organizational climate and job satisfaction with teacher commitment. A quantitative correlational approach was employed, using total sampling of 125 high school teachers in Menganti District, Gresik. Data were analyzed using Spearman's Rho test with the assistance of SPSS 26 for Windows. The findings reveal that both organizational climate and job satisfaction are positively and significantly correlated with teacher commitment. These results highlight the importance of cultivating a supportive organizational climate and enhancing job satisfaction as strategies to reinforce teachers' commitment to their schools.

Keywords: Teacher, Teacher Commitment, Organizational Climate, Job Satisfaction

Abstrak

Komitmen guru berperan penting dalam keberhasilan pendidikan, namun masih banyak guru yang menunjukkan rendahnya komitmen, seperti minimnya keterlibatan dalam membimbing siswa, kurangnya kesiapan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, kurangnya kepatuhan terhadap aturan sekolah dan guru yang justru mencari peluang kerja lain di luar profesi guru. Komitmen ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya iklim organisasi dan kepuasan kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik total sampling terhadap 125 guru SMA di Kecamatan Menganti, Gresik. Analisis data dilakukan dengan uji Spearman Rho dengan bantuan SPSS 26 for windows. Hasil menunjukkan bahwa baik iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen guru. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun iklim kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat komitmen guru terhadap sekolah.

Kata kunci: Guru, Komitmen Guru, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Pada konteks pendidikan, guru turut andil langsung dalam mencapai tujuan sekolah guna meningkatkan prestasi siswa. Tanpa kehadiran pendidik yang kompeten juga profesional, investasi besar dalam pendidikan tidak akan membuahkan hasil yang diinginkan. Guru sebagai salah satu komponen yang memiliki peranan sangat penting dalam membimbing siswa ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan (Shirley, Lusia, Marietta S; Paningkat, Siburian; Salman, 2017). Tugas mendidik juga mengajar menjadi elemen yang tidak terpisahkan dari rutinitas guru dalam memberikan pelayanan sebagai elemen organisasi sekolah. Melalui perannya, guru mematangkan generasi masa depan melalui pendidikan berkualitas guna siap menyongsong tantangan dari generasi yang akan datang (Surya & Qomariyah, 2020).

Komitmen bukan hanya sekadar dorongan emosional atau keterpaksaan, tetapi merupakan cerminan dari kesadaran penuh akan peran pentingnya dalam membentuk karakter dan masa depan siswa. Kekuatan ini mampu mendorong guru untuk selalu bersikap tanggung jawab, disiplin, dan inovatif dalam menghadapi berbagai perubahan, terkhusus kemajuan ilmu pengetahuan juga teknologi yang berkembang cepat (Sabariah, 2024). Dengan adanya komitmen yang kuat, seorang guru tidak hanya terpaku pada rutinitas pengajaran semata, tetapi juga berupaya untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan menciptakan pembelajaran yang relevan dan inspiratif bagi murid-muridnya. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Ahmad dan Rajak (2007) komitmen guru adalah kekuatan batin dari dalam hati dan luar diri yang mendorong tanggung jawab juga respons inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan juga teknologi.

Pada kenyataannya, tidak semua guru memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen guru tercermin dalam perilaku guru yang enggan meluangkan waktu untuk membimbing siswa, cenderung hanya memberikan tugas tanpa arahan jelas, serta kurang membina sikap dan perilaku siswa. Fenomena ini diperkuat oleh temuan Dian Hikmawaty (2024) menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang enggan mengorbankan waktu guna membina siswa dan hanya memberikan tugas tanpa arahan jelas, juga pembinaan sikap dan tingkah laku yang kurang. Hal ini berdampak pada banyak siswa berperilaku buruk. Fenomena tersebut mencerminkan rendahnya komitmen guru terhadap siswa. Komitmen terhadap siswa mencakup kesediaan membimbing siswa dalam mengatasi tantangan belajar, dan membantu mengembangkan sikap positif siswa. Guru yang tidak berusaha mendampingi siswa, memberikan arahan, atau membina sikap siswa, menunjukkan kurangnya komitmen dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik yang peduli terhadap permasalahan siswa. (Yusuf & Bariah, 2025)

Selain itu, rendahnya komitmen guru juga terlihat dari kurangnya kepatuhan terhadap aturan sekolah, seperti ketidakhadiran atau absensi yang tinggi. Fenomena ini diperkuat oleh penelitian Saragih dan Suhendro (2020) yang menemukan bahwa di SMA Negeri 1 Dolok Batu Nanggar, Sumatra, tingkat absensi guru masih di atas 5%, yang dapat mengganggu kelancaran pelayanan sekolah. Hal ini

menginterpretasikan minimnya komitmen guru terhadap sekolah, terutama dalam mematuhi aturan juga tata tertib sekolah. Ketidakhadiran guru menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan yang penting untuk kelancaran operasional dan pelayanan di sekolah. (Mohzana, 2025)

Kurangnya kesiapan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran juga menjadi cerminan rendahnya komitmen terhadap pengajaran. Sebagian guru tidak mempersiapkan program pembelajaran dengan baik, bahkan hanya menyalin dokumen dari internet tanpa modifikasi sesuai kebutuhan siswa. Fenomena ini didukung oleh penelitian Ashlan (2024) yang menemukan bahwa 34% guru SMA di Banda Aceh tidak mengajar sesuai dengan RPP dan hanya mengandalkan buku panduan dari sekolah tanpa mencari referensi tambahan. Komitmen terhadap pengajaran tercermin dari tanggung jawab dan kesungguhan guru dalam mempersiapkan pembelajaran yang berkualitas, termasuk dalam merancang materi pengajaran, melaksanakan pembelajaran, juga mengevaluasi secara profesional sesuai dengan kebutuhan siswa.

Komitmen guru juga mencakup keterikatan terhadap profesinya. Guru yang berkomitmen tinggi seharusnya merasa bangga dan berdedikasi penuh terhadap profesi yang telah dipilih. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya guru yang justru mencari peluang kerja lain di luar profesi guru. Fenomena ini diperkuat oleh temuan Patmawati (2025) yang menyebutkan bahwa di SMA Swasta Harapan 1 Medan, masih ada guru yang sibuk mencari peluang kerja lain, hal ini menunjukkan rendahnya komitmen untuk profesi guru. Komitmen untuk profesi mencerminkan keterikatan juga perasaan bangga guru untuk tetap menjalankan profesi yang telah dipilih dengan dedikasi penuh, tanpa mencari peluang karir lain di luar profesi tersebut.

Komitmen guru bukanlah sesuatu yang terbentuk secara langsung, melainkan merupakan hasil dari proses yang melibatkan interaksi antara faktor individu dan faktor eksternal. Salah satu elemen yang diduga mampu mengubah komitmen kerja pada guru yakni iklim organisasi. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai suasana atau kondisi psikologis yang terbentuk dari interaksi antar anggota organisasi, norma, aturan, dan praktik yang berlaku di lingkungan sekolah. Iklim ini mencerminkan bagaimana guru dan staf merasakan dukungan, kejelasan peran, komunikasi, serta hubungan interpersonal di tempatnya bekerja. Pendapat ini diperkuat oleh Masitha (2024) yang menginterpretasikan bila iklim organisasi mencerminkan kualitas lingkup internal yang dirasakan anggota organisasi yang secara langsung mempengaruhi perilaku guru. Suasana yang positif dalam iklim organisasi akan memperkuat rasa keterikatan dan tanggung jawab guru terhadap sekolah, sehingga meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang mendukung, seperti komunikasi yang buruk dan ketidakjelasan peran, dapat menurunkan semangat dan komitmen guru dalam bekerja. (Vidiyanti, 2025)

Selain dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi, komitmen guru diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru memiliki dampak serius bagi kemajuan sekolah juga guru itu sendiri. Menurut Fattah (2018) Kepuasan kerja

adalah tingkat kebahagiaan yang dialami seseorang terkait perannya di sebuah organisasi, mencerminkan imbalan yang setimpal dari berbagai faktor situasional. Perasaan ini muncul setelah guru tersebut menilai atau mengevaluasi berbagai hal yang terkait dengan pekerjaannya, seperti tugas yang dilakukan, kondisi kerja, gaji, dan elemen lain yang relevan dengan tanggung jawabnya. Jadi, kepuasan kerja adalah hasil dari bagaimana guru melihat dan menilai berbagai aspek pekerjaan yang dijalannya (Safriani & Kusumah, 2024). Kepuasan kerja berperan sebagai landasan penting dalam membangun dan menjaga komitmen guru terhadap pekerjaannya. Saat guru merasakan bahwa penghargaan, dan tanggung jawab yang diterima sesuai dengan harapan, hal ini akan memperkuat tekad guru untuk menjalankan tugas secara optimal.

Komitmen guru merupakan topik utama dalam penelitian ini. Meskipun peran guru sangat penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan, kenyataannya masih banyak guru yang menunjukkan rendahnya komitmen, baik terhadap siswa, pengajaran, profesi, maupun terhadap aturan sekolah. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas perilaku guru yang mencerminkan rendahnya komitmen, namun belum secara spesifik mengaitkan peran iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai elemen yang memengaruhinya dalam cakupan yang lebih luas. Berlandaskan hal tersebut, penelitian ini akan mengkaji bagaimana iklim organisasi dan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen guru, khususnya pada guru-guru SMA di Kecamatan Menganti, Gresik, yang terdiri dari empat sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki tujuan guna mendapati hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru. Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian sebelumnya karena dilakukan pada lingkup yang lebih luas, yaitu mencakup empat sekolah di satu kecamatan, bukan hanya satu sekolah saja, sehingga hasilnya diharapkan menyajikan paparan yang lebih representatif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru di tingkat sekolah menengah atas.

Metode

Analisis penelitian ini menggunakan teknik korelasi secara kuantitatif. Peserta penelitian ini adalah guru di Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, dan 125 sampel dikumpulkan dari kelompok tersebut. Pengambilan total sampling adalah metode pengambilan sampel yang diterapkan. Guna memastikan hubungan antar variabel, Spearman Rho adalah metode analisis data yang diaplikasikan dalam penelitian ini.

Kuesioner berikut adalah skala iklim organisasi yang dikembangkan sendiri 14 item dengan nilai konsistensi $\alpha = 0,828$ yang didasarkan pada tanda-tanda dari Kolb & Rubin (1984). Kuesioner berikut adalah skala kepuasan kerja yang dikembangkan sendiri 24 item dengan nilai konsistensi $\alpha = 0,875$ yang didasarkan pada tanda-tanda dari Spector (1997). Kuesioner berikut adalah skala komitmen

guru yang dikembangkan sendiri 10 item dengan nilai konsistensi $\alpha = 0,877$ yang didasarkan pada tanda-tanda dari Thien (2014).

Hasil

Sebanyak 63 guru dengan persentase 50,4% memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang tergolong dalam kategori positif, sedangkan 62 guru dengan persentase 49,6% memiliki persepsi terhadap iklim organisasi dalam kategori negatif. Menurut hasil analisis tingkat kategorisasi peserta pada skala iklim organisasi guru di Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik yang cenderung masuk dalam kategori positif

Tabel 1. Uji Deskriptif Skala Iklim Organisasi

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Positif	$X \geq 45,04$	63	50,4%
Negatif	$X \leq 45,04$	62	49,6%
Total		125	100%

Sumber: Output SPSS ver 26 for Windows

Hasil analisis mengenai tingkatan kategorisasi partisipan pada skala kepuasan kerja diperoleh hasil, yaitu sebanyak 9 guru dengan persentase 7,2% yang mempunyai skor kepuasan kerja yang sangat rendah, 13 guru dengan persentase 10,4% yang memiliki skor kepuasan kerja yang rendah, 75 guru dengan persentase 60,0% mempunyai skor kepuasan kerja yang sedang, 17 guru dengan persentase 13,6% memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi, dan 11 guru dengan persentase 8,8% mempunyai skor kepuasan kerja yang sangat tinggi. Berlandaskan hasil yang telah didapat, disimpulkan bila kebanyakan guru cenderung berada pada kategori sedang, yaitu dengan skor antara 66,93 hingga 82,77

Tabel 2. Uji Deskriptif Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 98,61$	11	8,8%
Tinggi	$82,77 < X \leq 98,61$	17	13,6%
Sedang	$66,93 < X \leq 82,77$	75	60,0%
Rendah	$51,09 < X \leq 66,93$	13	10,4%
Sangat Rendah	$X < 51,09$	9	7,2 %
Total		125	100%

Sumber : Output SPSS ver 26 for Windows

Hasil analisis mengenai tingkatan kategorisasi partisipan pada skala komitmen guru diperoleh hasil, yaitu sebanyak 2 guru dengan persentase 1,6% yang mempunyai skor komitmen guru yang sangat rendah, 38 guru dengan persentase 30,4% yang memiliki skor komitmen guru yang rendah, 52 guru dengan persentase 41,6% mempunyai skor komitmen guru yang sedang, 21 guru dengan persentase 16,8% memiliki skor komitmen guru yang tinggi, dan 12 guru dengan persentase 9,6%

mempunyai skor komitmen guru yang sangat tinggi. Berlandaskan hasil yang telah didapat, disimpulkan bila kebanyakan guru cenderung berada pada kategori sedang, yaitu dengan skor antara 29,62 hingga 35,49.

Tabel 3. Uji Deskriptif Skala Komitmen Guru

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 41,35$	12	9,6%
Tinggi	$35,49 < X \leq 41,35$	21	16,8%
Sedang	$29,62 < X \leq 35,49$	52	41,6%
Rendah	$23,76 < X \leq 29,62$	38	30,4%
Sangat Rendah	$X < 23,76$	2	1,6 %
Total		125	100%

Sumber : Output SPSS ver 26 for Windows

Peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, linieritas, multikolinieritas juga heteroskedastisitas pada tahap analisis data. Dengan skor 0,000 = ($p < 0,05$) pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat diartikan bila distribusi data tidak normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	df	Sig	Keterangan
Komitmen Guru	.150	125	0,000	Tidak Normal

Sumber : Output SPSS ver 26 for Windows

Hasil uji linieritas didapatkan hasil sebesar 1.704 dengan signifikansi $p = 0.026$ (p), yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan tidak linier antara variabel iklim organisasi dengan komitmen guru. Sedangkan didapatkan hasil sebesar 1.271 dengan signifikansi $p = 0.174$ (p), yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen guru.

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi – Komitmen Guru	1.704	0.026	Tidak Linear
Kepuasan Kerja– Komitmen Guru	1.271	0.174	Linear

Sumber : Output SPSS ver 26 for windows

Hasil uji multikolinieritas didapatkan hasil bila variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja memuat nilai Tolerance sebesar 0,764 dan VIF sebesar 1,308. Dikarenakan kedua variabel memuat nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, dapat diartikan bila tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi	0.764	1.308	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.764	1.308	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS ver 26 for windows

Hasil uji Heteroskedastisitas terhadap variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. Korelasi *Spearman's Rho* digunakan untuk uji ini dan didapatkan signifikansi = 0.000 ($p < 0.05$) pada variabel iklim organisasi didapatkan signifikansi = 0.000 ($p < 0.05$) pada variabel kepuasan kerja. Dapat diinterpretasikan terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Iklim Organisasi (X1)	0.000	< 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0.000	< 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS ver 26 for windows

Hasil analisis korelasi hubungan iklim organisasi dengan komitmen guru didapatkan hasil koefisien korelasi = (0,244) dengan skor sig. 0.006 ($p < 0,01$) yang menunjukkan hasil termuat hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen guru pada guru. Dapat dijelaskan semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen guru, begitu sebaliknya semakin negatif iklim organisasi yang dirasakan guru akan semakin rendah komitmen guru. Artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Adapun hasil analisis korelasi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen guru didapatkan hasil koefisien korelasi=(0,376) dengan nilai sig. 0.000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan hasil ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen guru pada guru. Dapat dijelaskan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru maka akan semakin tinggi komitmen guru, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja akan semakin rendah komitmen guru. Artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Tabel 8. Uji Korelasi Spearman Rho

Variabel	rx	ry	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi – Komitmen Guru	0,244	0,006		Signifikan
Kepuasan Kerja – Komitmen Guru	0,376	0,000		Signifikan

Sumber : Output SPSS ver 26 for Windows

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui adakah hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru pada guru SMA di Kecamatan

Menganti, Gresik. Melalui pendekatan kuantitatif korelasional dan teknik total sampling, diperoleh 125 guru sebagai partisipan. Uji prasyarat menunjukkan data tidak normal, tidak linier, dan terdapat heteroskedastisitas, sehingga analisis menggunakan uji korelasi Spearman's Rho. Hasil memaparkan bila iklim organisasi dan kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen guru ($p < 0,01$).

Hasil ini sejalan dengan teori Owens (1995) yang menekankan pentingnya persepsi terhadap lingkungan kerja dalam membentuk sikap dan komitmen anggota organisasi. Data deskriptif menunjukkan bahwa 50,4% guru memersepsikan iklim organisasi secara positif, dan mayoritas berada pada usia produktif (38–44 tahun), yang meskipun menurut Ajayi (2017) termasuk kelompok usia dengan risiko komitmen lebih rendah, tetap menunjukkan komitmen yang baik, kemungkinan karena persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif dengan komitmen guru. Temuan ini konsisten dengan Patras (2017), yang menginterpretasikan bila kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen jangka panjang. Sebanyak 60% guru berada pada kategori kepuasan kerja sedang, dan 22,4% dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Mayoritas guru memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun (73%), yang menurut Sari (2024) masa kerja yang panjang cenderung meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, persepsi positif terhadap iklim organisasi, kepuasan kerja yang memadai, dan masa kerja yang relatif panjang menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap komitmen guru. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja menjadi langkah strategis dalam memperkuat komitmen guru di sekolah.

Pada penelitian ini termuat segelintir keterbatasan diantaranya saat dalam hal pengambilan data karena dilakukan secara online jadi kurangnya pengawasan dalam proses pengambilan data, dengan kemungkinan terjadinya bias saat menjawab kuesioner, atau responden yang dalam kondisi kurang siap.

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan adakah hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru. Guru SMA di Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik yang terlibat digunakan sebagai subjek penelitian. Menggunakan pendekatan analisis data Spearman Rho dan aplikasi SPSS versi 26.0 untuk pengolahan data, metodologi penelitian penelitian ini merupakan studi kuantitatif korelasial.

Menurut temuan penelitian yang telah disajikan tentang hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru di Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima karena hasil menginterpretasikan bahwa termuat hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen guru, serta termuat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen guru di kalangan guru SMA di Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran penelitian selanjutnya yakni memperluas cakupan sampel dengan melibatkan guru dari berbagai jenjang pendidikan (SMP, SMK, atau jenjang PAUD) serta dari daerah lain, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Menggali variabel lain yang juga dapat memengaruhi komitmen guru, seperti beban kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dukungan rekan sejawat, atau tekanan administratif. Mengaplikasikan prosedur kualitatif atau mixed method guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman pribadi guru dalam menghadapi dinamika iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Referensi

- Ajayi, O. V. (2017). Distinguish Between Primary Sources of Data and Secondary Sources of Data. *Benue State University*, 1(1), 1–5. https://www.researchgate.net/profile/Victor-Ajayi-4/publication/369830104_Primary_and_Secondary_Sources_of_data/data/642ed24b4e83cd0e2f959233/Primary-Secondary-Sources-of-data.pdf%0Ahttps://doi.org/10.13140/RG.2.2.24292.68481
- Ashlan, S., Fajriati, R., Kulla, P. D. K., & Suri, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Imbalan Kerja Terhadap Komitmen Profesi Guru. *Journal of Education ...*, 10(April). <https://jurnal.uui.ac.id/index.php/jes/article/view/3876>
- Dian Hikmawaty, Nugroho Mardi, & Chamariyah Chamariyah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 356–366. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2161>
- Masitha, M., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(4), 6012–6022. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1906>
- Mohzana, M., Ulimaz, A., Fuadi, T. M., Rofi'i, A., Hukubun, Y., & Putra, A. P. (2025). Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik Dan Emotional Intelligence. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1709–1715. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5489>
- Patmawati, P., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2025). Hubungan Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 94–111.
- Patras, Y. E. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Guru. *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 9(1), 454–460. <https://doi.org/10.55215/pedagogia.v9i1.6668>
- Sabariah, S., Khair, A., Hizri, M., Ruffi'i, R., Sulistiami, S., & Rahmi, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Guru. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 11(1), 69–80. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i1.1972>
- Safriani Lena, Alum Kusumah, R. R. R. (2024). Pengaruh lingkungan fisik, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru ma nurul iman mahato

- rokan hulu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 1166–1181.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Sari, R., Fauzan, A., Bedi, F., Raden, U., & Abstract, I. L. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866–876. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581>
- Shirley, Lusia, Marietta S; Paningkat, Siburian; Salman, B. (2017). *Jurn 15. Tabularasa*, 14(3), 205–216.
- Surya, E. P. A., & Qomariyah, N. (2020). Makna Kerja, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 105–117. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.3019>
- Vidiyanti, M., Patras, Y. E., & Sapriati, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Organizational Citizenship Behaviour Guru. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(4), 3965–3973. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i4.7299>
- Yusuf, M., & Bariah, C. (2025). *THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP , WORK DISCIPLINE AND COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF SMAN 1 BANDAR BARU PIDIE JAYA Pendahuluan (Introduction) Tinjauan Literatur (Literature Review)*. 6(11), 35–42. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.504>