

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Profesi Pada Guru SMAN X

Wildan Haru Pradani¹, Anindra Guspa²

¹ Magister Psikologi, Universitas Gadjah Mada

² Psikologi, Universitas Negeri Padang

E-mail: wildanharupradani95@gmail.com

ABSTAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan komitmen profesi pada guru SMAN X. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis product moment. Subjek penelitian adalah seluruh guru SMAN X yang berjumlah 44 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan skala komitmen profesi yang terdiri dari 8 item dan skala iklim organisasi yang terdiri dari 26 item. Dengan teknik pengumpulan data yang dipakai adalah teknik pengumpulan data berupa skala, yaitu skala dengan model jawaban Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dengan iklim organisasi pada guru SMAN X dengan nilai korelasi sebesar 0,456 dan $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Terdapat hubungan positif antara komitmen profesi dengan iklim organisasi pada guru yang bekerja di SMAN X.

Kata kunci: *Komitmen Profesi, Iklim Organisasi, Guru*

PENDAHULUAN

Guru merupakan pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor bagi para siswa. Profesi guru ini memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru juga merupakan salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan, gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan (Mutmainnah, 2008). Pemerintah telah mengatur fungsi, peran, dan kedudukan profesi guru dalam UU Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 sebagai acuan para guru untuk menjalankan tugas yang telah mereka sepakati dengan pemerintah. Tugas paling utama yang harus ditaati dan dijalankan oleh guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan undang-undang yang telah dirancang oleh pemerintah di atas, telah dijelaskan tugas paling utama profesi guru. Oleh karena itu, Dibutuhkan profesionalisme yang tinggi dari para guru karena hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab dan juga merupakan bentuk komitmen mereka yang harus ditaati dan dijalankan sebagaimana mestinya. Namun pada kenyataannya masih banyak guru yang tidak mentaati dan melanggar komitmen mereka sebagai seorang guru.

Survei yang dilakukan oleh Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) menyatakan bahwa Satu dari sepuluh guru di Indonesia membolos saat semestinya

mengajar. Hal tersebut dinilai bisa berdampak langsung terhadap tingkat kedatangan siswa untuk belajar mengajar. Terlebih jika kedatangan siswa SMA yang akan menghadapi Ujian Nasional, tentunya jam belajar semakin berkurang. Pernyataan di atas menjelaskan bahwa tidak hadirnya guru atau tidak masuknya guru ke kelas untuk mengajar tentunya akan berdampak pada siswa, terlebih sangat berimbas pada siswa SMA pada saat mereka menghadapi ujian nasional dan akan mempersiapkan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi seperti perguruan tinggi. Kehadiran guru dihadapan para siswa tidak dapat digantikan oleh semua media pendidikan, dengan demikian guru dihadapan siswa sangat dinantikan kehadiran dan keberadaannya, karena kehadiran guru di kelas sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran (Soeyadi, 1990; Jusoh, 2018).

Salah satu kasus pelanggaran guru yang dimuat dalam koran SURYAMALANG pada tanggal 26 oktober 2016 menyatakan bahwa kepala inspektorat Kabupaten Blitar telah memecat secara tidak hormat 3 orang guru karena alasan indisipliner yaitu tidak menjalankan tugas mereka melebihi 45 hari. Dapat dilihat masih banyak guru yang melanggar komitmennya. Setiap jenis pekerjaan harusnya sudah memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen merupakan keterlibatan berbagai bentuk ikatan psikologis antara manusia dan organisasi (Paino, Thani & Idris, 2012). Komitmen memiliki pengertian sangat luas, oleh karena itu, Muthuvelo & Rose (2005) membagi komitmen menjadi beberapa tipologi komitmen, yaitu komitmen organisasi, komitmen kerja dan komitmen profesi. Komitmen organisasi mencerminkan dedikasi individu untuk kolektivitas tertentu (Mowday, Steers, & Porter dalam Shim & Rohrbaugh, 2011), sebaliknya komitmen profesi/ karir merupakan indikasi dari dedikasi individu untuk mempertahankan pekerjaan yang terkait dengan domain pekerjaan atau profesi tertentu (Blau dalam Shim & Rohrbaugh, 2011). Domain pekerjaan tersebut yaitu mereka yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi dari pekerjaan tersebut.

Guru seharusnya memiliki komitmen profesi yang tinggi karena tugas, fungsi dan wewenang mereka adalah berdampak langsung terhadap siswa yang mereka ajarkan. Selain itu, guru memiliki kode etik profesi yang harusnya berjalan dengan baik sehingga menjadikan profesi guru benar-benar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menjadi contoh dan teladan bagi anak didik mereka. Menurut Aranya dan Ferris (dalam Siwi, 2005) mengatakan bahwa komitmen profesi terjadi jika individu melaksanakan tugas berdasarkan pedoman, norma dan aturan yang berlaku. Jika guru sering melakukan pelanggaran tentunya berdampak pada sekolah tempat guru tersebut mengajar dan juga berdampak kepada para siswa.

Dalam hal ini komitmen profesi sangat penting dibahas karena lebih mengarah pada totalitas, dedikasi dan profesionalitas, bukan hanya loyalitas yang selama ini dibahas dalam kosep komitmen. Menurut Ayree dkk (dalam Duffy, Dik, & Steger, 2011) komitmen profesi nantinya juga dapat memprediksi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Selain itu komitmen profesi positif yang dimiliki oleh karyawan ditunjukkan dengan

adanya penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dari profesinya tersebut sehingga karyawan akan bekerja secara profesional, dedikasi tinggi dan totalitas serta menjunjung tinggi profesionalitas kerja. Herawati (2007) menyatakan bahwa apabila seseorang mempunyai persepsi positif terhadap suatu profesi, maka dia akan beranggapan bahwa profesi tersebut baik, dan sebaliknya apabila persepsi terhadap suatu profesi adalah negatif, maka anggapan terhadap profesi tersebut akan negatif juga. Dengan persepsi positif yang dimiliki seseorang akan berdampak pada peningkatan loyalitas terhadap profesi atau peningkatan terhadap komitmen profesi orang tersebut dikarenakan persepsi positif akan menumbuhkan rasa bangga dan bertanggung jawab terhadap profesi yang digelutinya.

Restuningdiah (2009) juga telah melakukan penelitian tentang komitmen profesi yang menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki loyalitas pada profesinya, maka ia akan memiliki loyalitas yang tinggi pula pada organisasinya dan terdapat pengaruh langsung antara komitmen profesi terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang karyawan yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kemudian Copur (dalam Restuningdiah, 2009) menyatakan komitmen profesi juga berpengaruh dengan komitmen kerja. Komitmen profesi ditunjukkan dengan adanya sikap para karyawan lebih senang mengasosiasikan diri nya dengan organisasi profesinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Salah satu penyebab menurunnya komitmen profesi pada karyawan dalam hal ini adalah guru yaitu masalah penghargaan dan administrasi . Menurut Ketua Umum PGRI dalam acara HUT PGRI ke-72 yang dimuat surat kabar REPUBLIKA pada tanggal 26 november 2016, ia mengatakan bahwa ada sekitar satu juta guru yang hidup dibawah kata sejahtera dalam ekonomi rumah tangga, hingga saat ini cita-cita PGRI belum terlaksana baik itu profesionalisme, kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru. oleh karena itu PGRI meminta kepada Pemerintah untuk membayarkan tunjangan profesi guru tepat waktu dan meminta agar guru tidak dibebani masalah administrasi sehingga guru tidak fokus dalam menjalankan tugasnya yaitu mengajar sebagai salah satu bentuk komitmen profesi mereka.

Berdasarkan fenomena yang didapat dilapangan SMAN “X” merupakan salah satu sekolah yang menunjukkan komitmen profesi tidak berjalan dengan baik terbukti dari tingkat kehadiran guru yang masih rendah. Berdasarkan dari data absensi guru SMA tersebut pada bulan Agustus 2017, terdapat 21 orang guru pernah tidak hadir menjalankan tugasnya sebagai pengejar, dan sebagian besar guru tersebut tidak hadir lebih dari satu kali dalam sebulan bahkan ada yang tidak hadir secara berturut-turut. Berdasarkan wawancara dari kepala sekolah SMA tersebut, bahkan ada beberapa orang guru yang hadir sekolah tetapi tidak melakukan proses kegiatan belajar mengajar.

Hal tersebut sudah sering terjadi seolah sudah menjadi budaya buruk yang dilakukan oleh para guru.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dari beberapa orang guru. yang dilakukan pada tanggal 12 Agustus 2017 dari 30 orang guru yang mengaku pernah melanggar komitmen profesinya sebagai seorang guru. 13 orang guru mengatakan tidak masuknya kepala sekolah dan membuat mereka juga mengurungkan niat untuk tidak hadir dan juga tidak melakukan proses belajar mengajar. 8 orang guru mengatakan adanya perubahan kebijakan terkait administrasi di sekolah yang membuat mereka bingung serta kurangnya sarana penunjang untuk mereka mengajar seperti ketiadaan pembaharuan teknologi dan bahan ajar. 5 orang guru mengatakan adanya konflik dirinya dengan guru lain sehingga mereka merasa tidak nyaman berada di sekolah. Sedangkan 4 orang guru mengatakan kurangnya gaji dan kompensasi terkait tambahan tugas mengajar seperti harus mengajar sampai sore karena adanya shift sore dan keterlambatan gaji bulanan diberikan oleh pemerintah. Kemudian adanya indikasi guru yang enggan meningkatkan kompetensi guru ditunjukkan dengan sedikitnya guru yang ikut bersekolah kembali dan mengikuti penataran bidang pendidikan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nelda (2016) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen guru, yang artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi komitmen guru. Kurangnya kejelasan tugas-tugas yang di emban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas dan biaya yang minim yang juga diberikan terlambat. Dalam koran online CNN Indonesia menyebutkan bahwa keterlambatan gaji guru SMA karena adanya peralihan pengelola dari sebelumnya diurus oleh pemerintah daerah sekarang menjadi pemerintah provinsi hal tersebutlah yang membuat gaji guru terlambat dibayar. Berdasarkan persepsi yang muncul dari para guru SMAN X terhadap tempat mereka bekerja secara tidak langsung telah menyebabkan komitmen profesi mereka menurun di karenakan oleh beberapa faktor tadi baik itu faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengembangan dan perbaikan agar dapat menaikkan kembali komitmen profesi para guru tersebut (Rita & Handrianto, 2021).

Menurut Fu & Chen (2015) salah satu hal yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan komitmen profesi adalah bagaimana karyawan bisa mempersepsikan bahwa diri mereka dihargai dan kompeten untuk organisasi. Jika karyawan merasakan bahwa mereka merasa dihargai maka karyawan akan tetap berkomitmen terhadap profesi mereka, sebaliknya jika organisasi membuat iklim yang tidak bersahabat bagi karyawan maka komitmen profesi akan sulit diwujudkan sehingga berdampak pada komitmen organisasi secara luas (Jusoh et al., 2015). Peneliti berasumsi bahwa buruk nya iklim organisasi di SMAN X yang menyebabkan komitmen profesi guru di sekolah tersebut menurun dikarena oleh budaya yang buruk yang dilakukan oleh para guru. Hal itu

dibuktikan dengan adanya keluhan dari para guru terhadap kebijakan, kepemimpinan kepala sekolah dan penghargaan atau imbalan yang didapat oleh guru tersebut karena faktor tersebut merupakan bagian dari iklim organisasi yang ada di sekolah tersebut.

Menurut Bowen & Ostroff (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi yang muncul terhadap praktek, kebijakan, prosedur, rutinitas dan penghargaan dari organisasi. Sederhananya iklim organisasi adalah persepsi individu yang berada dalam organisasi terhadap apa yang diberikan oleh organisasi mereka. Persepsi buruk yang timbul terhadap organisasi tersebut dapat menurunkan semangat kerja dari karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan dan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Mahyuddin, Utomo & Purwanti (1999) rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh penciptaan iklim kerja yang tidak kondusif sehingga karyawan tersebut tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Akhirnya banyak pekerjaan belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Herman, Djailani & Ibrahim (2014) juga mengatakan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, buruknya iklim organisasi dapat menurunkan komitmen profesi mereka sehingga menurunkan semangat kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Handrianto et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2010) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada komitmen profesi yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan dalam memprediksi komitmen profesi. Jika iklim organisasi itu baik maka komitmen profesi semakin tinggi. Hasil penelitian yang sama juga dikemukakan oleh Permarupan, Saufi, Kasim, & Balakrishnan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan sebab akibat dari iklim organisasi yang baik, semangat karyawan dan komitmen di dalam sebuah organisasi. Uysal (2013) juga melakukan penelitian tentang bagaimana iklim organisasi memiliki implikasi dengan komitmen profesional. Penelitian ini menggunakan subjek pekerja pengembang internal. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa terdapat korelasi antara dimensi iklim organisasi dengan komitmen profesi. Namun penelitian ini juga menambahkan variabel tingkat pendidikan sebagai moderator sehingga membuat dua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian di atas terlihat bahwa komitmen profesi yang terdapat pada diri karyawan yang dalam penelitian ini adalah guru, disebabkan oleh iklim organisasi tempat guru tersebut bekerja, sehingga iklim organisasi tersebut pula yang akan mampu meningkatkan atau menurunkan komitmen profesi yang terdapat pada diri guru tersebut, hal tersebut menarik minat peneliti untuk meneliti komitmen profesi dan iklim organisasi dengan judul Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Profesi pada Guru SMAN X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasional dengan mengklasifikasikan variabel penelitian ke dalam dua kelompok, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti mengambil subjek adalah guru yang bekerja di SMAN X sebanyak 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang bekerja di SMAN X yaitu berjumlah 44 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berbentuk skala. Item-item skala terdiri dari favorable dan unfavorable, tujuannya adalah untuk menghindari stereotipe jawaban. Penelitian ini menggunakan dua buah skala yaitu skala Iklim organisasi dan skala komitmen profesi. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala psikologi yang merupakan pengumpulan data berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Handrianto et al., 2021; Ramadhani et al., 2022).

Analisis data dilakukan secara kuantitatif, dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Data nantinya diolah dengan program komputer SPSS 20.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data dari penelitian ini bertujuan mengetahui data-data yang berhubungan dengan penelitian. Deskripsi data dalam penelitian ini terdiri dari skor rata-rata empiris dan rata-rata hipotetik penelitian. Skor rata-rata empiris dan rata-rata hipotetik dalam penelitian diperoleh melalui skala komitmen profesi dan skala iklim organisasi.

Tabel 1. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik komitmen profesi dan iklim organisasi

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Profesi	8	32	20	4	15	32	22,75	3,98
Iklim Organisasi	26	104	65	13	57	98	76,02	8,86

Hasil rangkuman data penelitian di atas digunakan untuk mengkategorikan skor ke dalam interval yang ditetapkan. Kriteria kategori ditetapkan oleh peneliti guna mendapatkan data tentang keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala Komitmen profesi (N=44)

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase
$(\mu+1,5\alpha) \leq X$	$26 \leq X$	Sangat Tinggi	10	23 %
$(\mu+0,5\alpha) \leq X < (\mu+1,5\alpha)$	$22 \leq X < 26$	Tinggi	19	43 %
$(\mu-0,5\alpha) \leq X < (\mu+0,5\alpha)$	$18 \leq X < 22$	Sedang	10	23 %
$(\mu-1,5\alpha) \leq X < (\mu-0,5\alpha)$	$14 \leq X < 18$	Rendah	5	11 %
$X < (\mu-1,5\alpha)$	$X < 14$	Sangat Rendah	0	0 %
Total			44	100 %

Berdasarkan tabel di atas maka terdapat 10 orang subjek (23%) yang memiliki komitmen profesi sangat Tinggi, 19 orang subjek (43%) yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, 10 orang subjek (23%) komitmen profesi yang sedang, 5 orang komitmen profesi yang rendah dan tidak ada yang komitmen nya sangat rendah. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi pada guru SMAN X berada pada kategori tinggi.

Tabel 3. Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris komitmen profesi Berdasarkan dimensi

Dimensi	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Identitas Karir	3	12	7,5	1,5	5	12	8	1,72
Ketabahan Karir	3	12	7,5	1,5	5	12	8	1,92
Perencanaan Karir	2	8	5	1,6	3	8	6	2

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mean empiris pada semua dimensi dalam komitmen profesi lebih tinggi daripada mean hipotetik. Pada dimensi pertama yaitu identitas karir, mean empirisnya lebih tinggi daripada mean hipotetiknya yaitu $8 > 7,5$. Pada dimensi kedua yaitu ketabahan karir, mean empirisnya lebih tinggi daripada mean hipotetiknya yaitu $8 > 7,5$. Pada dimensi ketiga yaitu perencanaan karir, mean empirisnya lebih tinggi daripada mean hipotetiknya yaitu $6 > 5$. Hal ini berarti bahwa subjek pada penelitian ini memiliki skor lebih tinggi dari populasi pada umumnya. Variabel komitmen profesi akan di kelompokkan berdasarkan dimensi yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Pada dimensi identitas karir, jumlah item sebanyak 3 butir, maka skor total bergerak dari $3 \times 1 = 3$ sampai dengan $3 \times 4 = 12$. Luas jarak sebarannya adalah $12 - 3 = 9$. Dengan demikian, standar deviasinya adalah $9/6 = 1,5$ dan mean hipotetiknya adalah $(12+3)/2 = 7,5$. Pada dimensi ketabahan karir, jumlah item sebanyak 3 butir, maka skor total bergerak dari $3 \times 1 = 3$ sampai dengan $3 \times 4 = 12$. Luas jarak sebarannya adalah $12 - 3 = 9$. Dengan demikian, standar deviasinya adalah $9/6 = 1,5$ dan mean hipotetiknya adalah $(12+3)/2 = 7,5$. Pada dimensi perencanaan karir, jumlah item sebanyak 2 butir, maka skor total bergerak dari $2 \times 1 = 2$ sampai dengan $2 \times 4 = 8$. Luas jarak sebarannya adalah $8 - 2 = 6$. Dengan demikian, standar deviasinya adalah $6/6 = 1$ dan mean hipotetiknya adalah $(8+2)/2 = 5$.

Tabel 4. Pengkategorian Subjek Berdasarkan dimensi Komitmen profesi (N=44)

Dimensi	Kategori	Skor	F	(%)
Identitas karir	Sangat Tinggi	$10 \leq X$	11	26%
	Tinggi	$8,5 \leq X < 10$	10	22%
	Sedang	$6,5 \leq X < 8,5$	17	39%
	Rendah	$5 \leq X < 6,5$	6	13%
	Sangat Rendah	$X < 5$	0	0%
Total			44	100%
Ketabahan karir	Sangat Tinggi	$10 \leq X$	12	27%
	Tinggi	$8,5 \leq X < 10$	9	20%
	Sedang	$6,5 \leq X < 8,5$	16	37%
	Rendah	$5 \leq X < 6,5$	7	16%
	Sangat Rendah	$X < 5$	0	0%
Total			44	100%
Perencanaan karir	Sangat Tinggi	$6,5 \leq X$	10	23 %
	Tinggi	$5,5 \leq X < 6,5$	21	47 %
	Sedang	$4,5 \leq X < 5,5$	9	20 %
	Rendah	$4 \leq X < 4,5$	3	8 %
	Sangat Rendah	$X < 4$	1	2 %
Total			44	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa komitmen profesi guru berdasarkan kategori dimensi identitas karir sebanyak 6 subjek (13%) dalam kategori rendah, 17 orang subjek (39%) dalam kategori sedang, 10 orang subjek (22 %) dalam kategori tinggi dan 11 orang subjek berada dalam kategori sangat tinggi (26%). Kemudian berdasarkan pengkategorian dimensi ketabahan karir, sebanyak 12 subjek (27%) dalam kategori sangat tinggi, 9 orang subjek (20%) dalam kategori tinggi, 16 orang subjek (37%) dalam kategori sedang, 7 orang subjek dalam kategori rendah dan pada dimensi ini tidak terdapat subjek yang berada pada kategori sangat rendah. Kemudian pengkategorian berdasarkan dimensi perencanaan karir, sebanyak 4 subjek (9%) dalam kategori sangat tinggi, 27 orang subjek (61%) dalam kategori tinggi, 12 orang subjek (28%) dalam kategori sedang, 1 orang subjek (2%) dalam kategori rendah dan tidak ada subjek yang masuk kedalam kategori sangat rendah.

Tabel 5. Uji normalitas variabel Komitmen Profesi dan Iklim Organisasi

Variabel	SD	Mean	K-SZ	P	Keterangan
Komitmen Profesi	6,67	22,75	,692	,725	Normal
Iklim Organisasi	13	76,02	,909	,381	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji normalitas sebaran variabel komitmen profesi diperoleh nilai $K-SZ = 0,629$ dan $p = 0,725$ ($p > 0,05$). Kemudian hasil uji normalitas sebaran variabel iklim organisasi diperoleh nilai $K-SZ = 0,909$ dan $p = 0,381$ ($p > 0,05$). Berdasarkan nilai yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Nilai linearitas komitmen profesi dan iklim organisasi sebesar $F = 9,01$ yang memiliki nilai $p = 0,007$ ($p < 0,05$), dengan demikian berarti asumsi linier dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis korelasi tentang hubungan komitmen profesi dan iklim organisasi diperoleh koefisien korelasi sebesar $0,456$ dan signifikansinya ($p = 0,002$) ($p < 0,01$) menandakan hipotesis kerja diterima atau terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen profesi dan iklim organisasi. Pada koefisien korelasi menunjukkan arah korelasi yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen profesi. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen profesi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Secara umum, komitmen profesi guru yang bekerja di SMAN X berada pada kategori tinggi. Artinya, guru mampu mempertahankan keterikatan, motivasi dan dedikasi mereka dalam melaksanakan profesi secara profesional dengan menjunjung tinggi norma-norma dan aturan yang berlaku.
2. Secara umum, iklim organisasi yang dipersepsikan guru yang bekerja di SMAN X berada pada kategori netral. Artinya, guru yang bekerja di SMAN X terkadang mempersepsikan lingkungan tempat mereka bekerja secara positif dan kadang kala guru mempersepsikan lingkungan kerjanya secara negatif.
3. Terdapat hubungan positif antara komitmen profesi dengan iklim organisasi pada guru yang bekerja di SMAN X. Hal ini berarti semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen profesi. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi, maka semakin rendah pula komitmen profesi.

SARAN

Bagi guru, terkait komitmen profesi hal yang perlu ditingkatkan adalah dimensi identitas karir atau kedekatan emosional guru terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan guru dapat lebih meningkatkan kedekatan emosional terhadap pekerjaannya dengan cara menaati dan menjalankan peraturan yang sudah diterapkan sehingga akan tercipta komitmen profesi yang lebih baik lagi dan terkait iklim organisasi hal yang perlu ditingkatkan adalah dimensi standar organisasi

dengan cara mempertahankan intensitas dan daya tahan guru dalam menghadapi tekanan pada pekerjaan.

Bagi kepala sekolah, untuk tetap menjaga iklim organisasi yang baik bagi guru dengan cara meminimalisir konflik antar guru, memberikan tugas yang jelas terhadap guru dan memberikan motivasi dan penghargaan baik dalam bentuk imbalan atau pujian sehingga akan berdampak komitmen bagi guru terutama komitmen profesi. Salah satu contoh yang dapat dilakukan adalah dengan membuat acara outbond atau studytour agar tercipta ikatan antar para guru.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk tidak mengambil data penelitian disaat jam kerja subjek penelitian karena akan membuat para subjek terburu-buru menyelesaikannya karena banyak tugas yang harus mereka selesaikan dan sedikit banyak akan berefek pada pernyataan yang diberikan. Dan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menentukan konstruk terkait dengan komitmen profesi dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Undersatanding HRM-Fim performance linkages: the role of the "strength" of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29 (2), 203–221.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of Its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210–218.
- Emami, M., Maleki, H., Abdolhosseini, B., & Rezalou, M. (2012). The Investigation of the Relation between Job Satisfaction and Emotional Intelligence, *Journal of Applied Sciences Research*.
- Fu, J., & Chen, J. H. F. (2015). Information & management career commitment of information technology professionals : The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537–549.
- Handrianto, C., Jusoh, A. J., Goh, P. S. C., & Rashid, N. A. (2021). Using ADDIE model for designing instructional strategies to improve teaching competency of secondary school`s teachers. *Proceeding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22*, Selangor: 29-30 June 2021. 361-371.
- Handrianto, C., Jusoh, A. J., Syuraini, S., Rouzi, K. S., & Alghazo, A. (2022). The implementation of a mentoring strategy for teachers` professional development in elementary school. *Elementary: Islamic Teacher Journal*, 10(1), 65-80.
- Herawati, F. (2007). Pengaruh Persepsi Profesi dan Kesadaran etis Terhadap Komitmen Profesi akuntan Publik.Tesis. Universitas Negeri Semarang.
- Herman., Djailani.,& Sakdiah. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.

- Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization.pdf. *Emerging Leadership Journeys*.
- Johannes, C. A. (2004). The validation of an organisational climate questionnaire in a corporate pharmacy group. North-West University Master of Arts in Industrial Psychology.
- Jusoh, A. J., Amatea, E., & Daniels, H. (2015). Validity and reliability reality therapy counselor profile questionnaire in Malaysia. *International Journal of Choice Theory & Reality Therapy*, 35(1), 37-53.
- Jusoh, A. J. (2018). Choice theory and reality therapy in individual and group counseling in a Malaysian context. *International Journal of Choice Theory® and Reality Therapy*, 37(2), 75-85.
- Khanifer, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*
- Kolb, D. A., & Rubbin, I. M. (1985). *Organizational psychology: An experiential approach to organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Prentide Hall.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi terjemahan) (Edisi 9). Penerbit Andi.
- Mahyuddin, warsito & Nawang (1999). pengaruh iklim organiasi terhadap motivasi kerja SMU negeri kotamadya pontianak. *Jurnal sosiologi universitas gajah mada*
- Mutmainnah, S., 2008. Memberdayakan Potensi Guru Melalui Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik, *Jurnal*. Bandung: PPS UPI.
- Mohan, R. P., & Srivastava, R. C. (1994). Factors contributing to commitment to the teaching profession. *International Journal of Educational Management*.
- Muthuvelo, R., & Rose, R. (2005). Typology of organisational commitment. *American Journal of Applied Sciences*.
- Nelda, F. (2016). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMKN 2 Pariaman. *Jurnal administrasi pendidikan*.
- Paino, Thani, & Idris. (2012). Organizational and professional commitment on dysfunctional audit behaviour. *African Journal of Business Management*.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral*
- Rahmawati, A. (2010). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan Kompensasi dan kecerdasan emosional Terhadap Komitmen Profesi. Tesis (tidak diterbitkan). Universitas Gadjah mada.

- Ramadhani, D., Kenedi, A. K., Rafli, M. F., & Handrianto, C. (2022). Advancement of STEM-based digital module to enhance HOTS of prospective elementary school teachers. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 981-993.
- Republika. (2016). sekitar satu juta guru yang hidup dibawah kata sejahtera, hingga saat ini cita-cita PGRI. Diakses tanggal 20 oktober 2017.
- Restuningdiah, N. (2009). Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik melalui komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(2001).
- Rita, Y., & Handrianto, C. (2021). Innovation of digital learning in package c program in facing the new normal education. *Kolokium*, 9(1), 20-28.
- Sabang, N., & Sudiardhita, K.,R. (2009). Hubungan antara konformitas dengan komitmen organisasi anggota koperasi pegawai universitas negeri jakarta. *Ecosains*.
- Sahertian, A.Piet. (1994). Profil pendidik profesional. Jakarta: Andi offset Yogyakarta.
- Setiawan, R.,E. (2014). Pengaruh Jenjang Karir, Kejelasan Tugas, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instruktur Winner Gym Kota Blitar. *Jurnal Kompilek.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar*.
- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration*.
- Siwi, T. (2005). Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran dan Self- Efficacy terhadap Konflik peran (Studi empiris pada wanita Karier di yogyakarta). Surabaya: Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia, Cabang Surabaya.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Y. (2013). Peran dan Tanggung jawab Guru Sebagai Tenaga Profesional. Pawiyatan. Ikip Veteran Semarang.
- Suryamalang. (2016). kepala inspektorat Kabupaten Blitar telah memecat secara tidak hormat 3 orang guru karena alasan indisipliner. Diakses 12 september 2017.
- Soeyadi. (1990). Peran guru tidak dapat tergantikan oleh media apapun. Medan: universitas negeri medan.
- UU Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 Tentang Profesi Guru dan Dosen Usman, S., Akhmadi.,& Suryadarma, D. (2004). Ketika guru absen: Kemana mereka dan bagaimana murid. Lembaga penelitian SMERU.
- Uysal, H. T. (2013). Effect of organizational climate to professional commitment development of intern workers. *Business and Economics Research Journal*.
- Winarsunu, Tulus. (2004). Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan. Malang : UMM Press.