



Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Guru Di SMK Negeri 1 Surakarta

Elisa Estarini

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Hery Sawiji

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Korespondensi penulis: elisaestarini01@gmail.com,
ciciliadyah@staff.uns.ac.id, herysawiji@staff.uns.ac.id

Abstract. This study aims to determine; 1) influence of organizational climate on teacher commitment, 2) influence of workload on teacher commitment, 3) influence of organizational climate and workload simultaneously on teacher commitment. This research was conducted at SMK Negeri 1 Surakarta. This study uses a quantitative approach with correlational methods. The population in this study were all subject teachers, totaling 62 people, with the research sample using a saturated sampling technique. The data was collected by Likert scale questionnaire. The validity test technique uses the product moment correlation technique, while the reliability test technique uses cronbach's alpha. The data analysis used multiple linear regression with IBM SPSS 26 program. The results of multiple linear analysis were $Y = 21,120 + 0,445x_1 + 0,239x_2$. The findings in this study can be seen based on the results of the t test and F test which show that: 1) there is a positive organizational climate influence on teacher commitment as evidenced by a significance value of $0,000 < 0,05$ and $t_{value} > t_{table}$ ($4,458 > 2,001$), 2) there is a positive effect of workload on teacher trust as proven by a significance value of $0,006 < 0,05$ and $t_{value} > t_{table}$ ($2,856 > 2,001$), 3) there is a positive influence of organizational climate and workload on teacher commitment as evidenced by a significance value of $F_{value} > F_{table}$ ($50,239 > 2,760$). The results of the coefficient of determination (R^2) in measuring how much contribution the independent variables in explaining the dependent variable which is 61.8%, while 38.2% is influenced by other factors which were not examined in this research. All results from the analysis that has been carried out support the proposed hypothesis.

Keywords: Quantitative, Organizational Climate, Workload, Teacher Commitment

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen guru, 2) pengaruh beban kerja terhadap komitmen guru, 3) pengaruh iklim organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap komitmen guru. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini yakni semua guru mata pelajaran yang berjumlah 62 orang, dengan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala likert. Teknik uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment, sedangkan teknik uji reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Analisis data yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS 26. Hasil analisis linier berganda yang didapat yakni $Y = 21,120 + 0,445X_1 + 0,239X_2$. Temuan pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dan Uji F yang menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen guru yang terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,458 > 2,001$), 2) terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap komitmen guru yang terbukti dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,856 > 2,001$), 3) terdapat pengaruh positif iklim organisasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap komitmen guru terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,239 > 2,760$). Temuan lain yang didapatkan yakni hasil koefisiensi determinasi (R^2) dalam mengukur seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen yakni iklim organisasi dan beban kerja dalam menerangkan variabel dependen yakni komitmen guru sebesar 61,8%, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semua hasil dari analisis yang telah dilakukan ini mendukung hipotesis yang diajukan.

Kata Kunci : Kuantitatif, Iklim Organisasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi

LATAR BELAKANG

Komitmen guru dalam menjalankan tugas dan wewenangnya menjadi faktor penting keberhasilan sekolah. Komitmen guru dalam menjalankan tugasnya menjadi salah satu faktor kesuksesan instansi pendidikan (Song et al., 2020). Komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan kecintaan terhadap yang apa yang dilakukan dan kompetensi yang dimiliki oleh guru, guru yang berkomitmen akan bekerja keras untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berikan (Istiqomah et al., 2022). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa pentingnya menjaga komitmen guru agar dijalankan dengan baik di lingkungan sekolah untuk dapat berkontribusi dengan baik untuk tercapainya efektivitas sekolah.

Berdasarkan *Data Analytical and Capacity Development (ACDP)*, pada tahun 2014, sekitar 9,7% persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah, meskipun 13,5% guru hadir di sekolah namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Hidayat & Patras (2021:215) menyatakan bahwa komitmen profesional guru di Indonesia masih memerlukan peningkatan yang disarankan dapat berupa; menganjurkan guru untuk dapat berkomitmen menyelesaikan tugas yang hasilnya melebihi standar yang ditetapkan sekolah, senantiasa terlibat aktif dalam kegiatan profesional guru, menginternalisasi nilai sekolah, menyelesaikan semua tugas di sekolah, dan mampu beradaptasi dengan perubahan di dunia pendidikan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMK Negeri 1 Surakarta bahwa masih ditemukan kekurangan dalam menjalankan komitmen tersebut seperti; Guru kurang menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran atau perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) agar lebih inovatif. RPP dan modul ajar merupakan tugas individual guru yang mana harus senantiasa dikuasai oleh guru dalam pengembangan isinya. Fakta di lapangan menurut wawancara guru salah satu jurusan, RPP dan modul ajar yang disusun oleh guru adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, yang mana hanya mengganti tahun pelajaran saja. Fakta yang ditemukan menyiratkan bahwa komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka di sekolah masih cukup rendah, dan berikutnya berdampak pada terganggunya tujuan sekolah. Rendahnya komitmen guru menyelesaikan tugas-tugasnya merupakan indikasi bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah. Seyogyanya guru yang memiliki komitmen yang baik akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya-upaya pengembangan sekolah dan program-program sekolah yang sedang berjalan.

Komitmen yang baik yang dilaksanakan oleh guru diperlukan iklim yang berkualitas. Dalam instansi pendidikan maupun instansi organisasi salah satu aspek yang perlu diperhatikan

salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah pandangan dari para pegawai di instansi mengenai sifat-sifat dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Fortunately et al., 2019). Iklim Organisasi, yang mana mengacu pada iklim organisasi sekolah adalah suatu bentuk suasana, kekuatan sosial, perbuatan yang tercipta oleh hubungan antar individu dalam suatu sekolah, dalam hal itu menggambarkan kualitas lingkungan internal dalam sekolah yang mana mempengaruhi sikap dan perilaku warga sekolah dalam beraktifitas maupun bekerja. Berdasarkan pertimbangan yang ditemukan, iklim sekolah terbuka dan sehat yang positif meningkatkan tingkat komitmen guru, yang menghasilkan peningkatan efektivitas dan kinerja guru (Khairani et al., 2021). Maka dari itu, perlunya menciptakan dan membentuk iklim organisasi yang positif dan kondusif di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal ini yakni komitmen kerja guru untuk dapat memaksimalkan konsentrasi dan kualitas pekerjaan guru yang dapat memajukan masa depan dunia pendidikan.

Selain iklim organisasi, aspek yang perlu diperhatikan dalam mendorong komitmen guru yakni beban kerja yang didapat di sekolah. Beban kerja yang mana mengacu pada beban kerja guru merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seorang guru dalam sekolah baik fisik, non fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Tugas dan pekerjaan pegawai yang mempengaruhi komitmen organisasi harus diberdayakan sesuai dengan kapasitas pegawai yang diberikan tugas, jika tidak maka akan terjadi kesenjangan antara beban kerja dan kemampuan pegawai. Jika terlalu ringan, maka akan terjadi surplus atau kelebihan pegawai di perusahaan yang berakibat pada perusahaan untuk memberikan upah kepada banyak pegawai dengan produktivitas yang sama, dan jika beban kerja pegawai terlalu berat maka besarnya volume pekerjaan pegawai menjadi lebih banyak sehingga produktivitas pegawai berkurang karena kelelahan (Aristi & Hafiar, 2014). Bowling et al (2015) berpendapat bahwa beban kerja merupakan segala hal yang bersangkutan dengan banyaknya jumlah dan seberapa kesulitan pekerjaan seseorang pegawai di organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Surakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, yakni untuk melihat terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik sampling yang dipilih yakni sampling jenuh yang mana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel, hal ini dilakukan karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5.

Persiapan penelitian terlebih dahulu dilakukan dengan melakukan *tryout* atau uji coba instrumen penelitian untuk memperoleh validnya sebagai alat pengukuran. *Tryout* dilakukan kepada 32 responden di luar sampel penelitian ini. Pengumpulan data penelitian mengenai iklim organisasi, beban kerja, dan komitmen guru diperoleh melalui kuesioner penelitian dengan bantuan *google form* yang disebarakan kepada seluruh guru mata pelajaran sebanyak 62 guru.

Tahap pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* dengan melakukan tabulasi data statistika deskriptif. Tahap analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 26. Terdapat 2 langkah uji analisis yang terdiri atas uji prasyarat dan uji hipotesis. Uji prasyarat terdiri atas uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri atas uji t, uji F, regresi linier berganda, dan koefisiensi determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji hipotesis dilakukan setelah data yang didapatkan telah terbukti memenuhi persyaratan analisis. Data yang dihasilkan harus terbukti sesuai dengan hipotesis yang telah diutarakan. Terdapat uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen, apakah variabel iklim organisasi dan variabel beban kerja guru benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu komitmen guru (Y). Pada tabel 1 menunjukkan hasil dari pengujian yang memperlihatkan nilai signifikansi iklim organisasi (X_1) adalah 0,000. Nilai signifikansi tersebut dinilai lebih kecil dari 0,05, sedangkan t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,458 > 2,001$). Kesimpulan yang didapat bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi (X_1) terhadap variabel komitmen guru (Y). Selanjutnya nilai signifikansi beban kerja (X_2) adalah 0,006. Nilai signifikansi tersebut dinilai lebih kecil dari 0,05, sedangkan t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,856 > 2,001$).

Kesimpulan yang didapat bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja (X_2) terhadap variabel komitmen guru (Y).

Tabel 1. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model	Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	21,120	5,979	3,533	,001	
1	Iklim Organisasi	,445	,100	,518	4,458	,000
	Beban Kerja	,239	,084	,332	2,856	,006

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.26, 2023

Uji hipotesis selanjutnya yakni uji F yang mana uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (X_1) dan variabel beban kerja guru (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu komitmen guru (Y). Pada tabel 2 menunjukkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 50,239. Nilai signifikansi tersebut dinilai lebih kecil ($0,000 < 0,05$), sedangkan F_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai F_{tabel} ($50,239 > 2,760$), maka dari itu dapat diartikan dari hasil uji ini adalah terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel iklim organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap komitmen guru (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1299,690	2	649,845	50,239	,000 ^b
	Residual	763,165	59	12,935		
	Total	2062,855	61			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Iklim Organisasi

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.26, 2023

Hasil data analisis regresi berganda didapatkan hasil $\hat{Y} = 21,120 + 0,445x_1 + 0,239x_2$ yang menunjukkan nilai konstanta bernilai 21,120 serta koefisien 2 variabel bebas yaitu iklim organisasi (x_1) sebesar 0,445 dan beban kerja (x_2) sebesar 0,239 yang mengindikasikan bahwa iklim organisasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru. Disimpulkan bahwa iklim organisasi dan beban kerja jika ditingkatkan maka akan diikuti juga peningkatan komitmen guru di SMK Negeri 1 Surakarta.

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai *adjusted R square* yakni sebesar 0,618 jika diubah dalam persen maka tingkat sumbangan antara variabel independen terhadap variabel dependen sejumlah 61,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen guru di SMK Negeri 6 Surakarta dipengaruhi oleh iklim organisasi dan beban kerja sebesar 61,8%. Kemungkinan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen guru di SMK Negeri 1 Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sedangkan t_{hitung} lebih besar dibanding nilai t_{tabel} ($4,458 > 2,001$). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen guru. Hal tersebut sependapat dengan Fenn (2021) beberapa tingkat komitmen guru ditentukan oleh iklim organisasi di sekolah, yang menunjukkan dukungan antar guru, penghormatan satu sama lain, komitmen untuk prestasi siswa, dan keyakinan dalam meningkatkan potensi masing-masing guru. Khan (2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif di sekolah telah berhasil berkontribusi terhadap peningkatan komitmen guru yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi akademik siswa. Hasil yang didapat dalam analisis yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa iklim organisasi yang positif berupa suasana kerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan yang kondusif, dan kehangatan yang didapat dari warga-warga sekolah mengakibatkan guru memiliki komitmen yang tinggi karena memiliki harapan dan kepercayaan total di sekolah.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Saragih & Suhendro (2020) dan Khairani et al (2021) yang mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan komitmen guru di SMK Negeri 1 Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sedangkan t_{hitung} lebih besar dibanding nilai t_{tabel} ($2,856 > 2,001$). Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa beban kerja yang dapat mempengaruhi komitmen guru, beban kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen guru. Beban kerja yang tinggi ini membuat guru tidak jenuh dengan pekerjaannya, dan guru mengharapkan variasi dalam beban kerjanya. Tetapi yang diberikan kepada masing-masing guru sudah seharusnya bersifat adil dan sesuai dengan kemampuan dan bidang studi guru, maka guru akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sependapat dengan Anzil Firdaus et al (2020) bahwa beban kerja yang tinggi mendorong guru untuk mencapai kesempurnaan dalam profesinya dengan berkomitmen sepenuhnya terhadap tugas-tugasnya yang tentunya sesuai dengan bagiannya. Reinaldo et al (2020) menyatakan dengan memberikan pekerjaan yang menantang akan meningkatkan keterlibatan dan keaktifan pegawai untuk meningkatkan komitmen organisasional terhadap instansi. Hasil yang didapat dalam analisis yang telah dilakukan memperlihatkan beban kerja yang tinggi ini menjadikan pegawai merasa dirinya sangat dibutuhkan di instansi, yang mana jika pegawai semakin merasa dibutuhkan maka keinginan untuk berada di instansi juga tinggi.

Penelitian ini memberikan hasil yang diketahui bahwa variabel beban kerja Penelitian ini memberikan hasil yang diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Arifin et al (2019), Purnamasari et al (2020), dan Muhammad Zainal Arifin & Parmariza (2021) yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel iklim organisasi dan beban kerja terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap komitmen guru menggunakan uji F, yang mana mendapatkan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,239 > 2,760$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap komitmen guru. Hasil pengujian besaran kontribusi diperoleh pada tabel *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,618 (61,8%) artinya variabel komitmen guru sebesar 61,8% dipengaruhi variabel iklim organisasi dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil dari pernyataan yang telah diajukan bahwa guru akan berusaha menerima jenis tugas walaupun di luar bagian guru tersebut dan tetap berusaha untuk menyelesaikannya sesuai dengan tugas yang diberikan dengan usaha yang maksimal. Hasil yang sudah dipaparkan sesuai dengan penelitian Shu (2022) yang menyatakan pendidik yang berkomitmen lebih fokus pada pekerjaan yang diberikan dan berfokus pada kemajuan dan pencapaian sekolah serta senantiasa menjaga sikap dan menjaga nama baik sekolah.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa iklim organisasi dan beban kerja secara simultan dapat mempengaruhi komitmen guru. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Burns & Machin (2013) yang mengungkapkan bahwa pegawai memutuskan berkomitmen apabila mereka mendapatkan hubungan yang terbuka dengan rekan kerja dan juga mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar untuk beban kerja yang lebih merata. Hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan unsur dari iklim organisasi yang positif adanya keterbukaan terhadap hubungan kerja sama dengan kolega akan membuat pegawai nyaman dalam instansi, serta beban kerja yang merata dengan kapasitas jam kerja yang sama atau menangani beban kerja yang sama akan membuat pegawai merasa terdapat keadilan instansi dalam menentukan kapasitas beban.

Penelitian menemukan hasil dan terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Surakarta, hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Novita Widyawaty et al (2022) yang mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial iklim organisasi (X_1) terhadap komitmen guru (Y) di SMK Negeri 1 Surakarta. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial beban kerja (X_2) terhadap komitmen guru (Y) di SMK Negeri 1 Surakarta. Hal ini berarti, semakin kondusif iklim organisasi maka komitmen guru akan meningkat. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak berjalan dengan kondusif, maka komitmen guru akan semakin menurun. Selanjutnya, jika beban kerja berjalan dengan baik dan sesuai maka komitmen guru akan meningkat. Sebaliknya, jika beban kerja tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai, maka komitmen guru akan semakin menurun. Terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel iklim organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap komitmen guru (Y) di SMK Negeri 1 Surakarta. Hal ini berarti, semakin kondusif iklim organisasi dan semakin beban kerja berjalan dengan baik dan sesuai maka komitmen guru akan meningkat. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak berjalan kondusif dan beban kerja tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai, maka komitmen guru akan semakin menurun. Hasil koefisiensi determinasi (R^2) dalam mengukur seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen yakni iklim organisasi dan beban kerja terhadap variabel dependen yakni komitmen guru sebesar 61,8% ,sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Kepada kepala sekolah, berdasarkan hasil penilaian angket, guru merasa pihak sekolah kurang memberi insentif pada prestasi yang diperoleh oleh guru. Bahwa pentingnya kepala sekolah memperhatikan insentif atau apresiasi atas prestasi yang telah dicapai oleh guru, agar guru selalu mempunyai motivasi berprestasi dan mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Insentif yang diberikan tidak selalu bersifat materi, tetapi kepala sekolah dapat memberikan apresiasi seperti penghargaan, sertifikat, dan promosi. Kepada para guru di SMK Negeri 1 Surakarta, berdasarkan hasil penilaian angket, bahwa banyak guru tidak suka menggantikan rekan guru yang berhalangan hadir dalam mengajar. Hal ini masih perlunya para guru meningkatkan kehangatan sesama rekan guru untuk saling membantu jika terdapat rekan guru yang berhalangan dalam mengajar. Membantu dalam hal ini dapat

berupa mengkomunikasikan rekan guru yang berhalangan apakah perlu digantikan mengajar atau menyampaikan informasi pada kelas yang diampu untuk diberikan tugas atau hal lainnya agar para siswa lebih produktif meskipun guru berhalangan hadir. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan dengan adanya beban kerja yang tinggi tetapi sesuai dengan bagian, akan mampu meningkatkan komitmen guru yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Iklim organisasi yang baik akan mendorong guru melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan sesuai yang direncanakan, hal tersebut akan meningkatkan keinginan guru untuk selalu berkomitmen pada sekolah.

DAFTAR REFERENSI

- Anzil Firdaus, R., Purnamasari, D., Falentino Akuba, S., & Purwanto, A. (2020). Leadership and Perceived Workload Moderating Effect on Teacher Commitment in Islamic School. *Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal*, 3(1), 81–87. www.shisrrj.com
- Arifin, M. Zainal, Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 64–76. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Arifin, Muhammad Zainal, & Parmariza, Y. (2021). Komitmen Organisasional Berdasarkan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *teropong: jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 10(3), 121–134. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i3.16787>
- Aristi, N., & Hafiar, H. (2014). Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Fakultas Y Universitas X. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.24198/jkk.v2i1.6050>
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work and Stress*, 29(2), 95–113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309–324. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.656281>
- Fenn, C. J. (2021). Organisational Climate and Teacher Commitment. *İzmir Journal of Social Sciences*, 2(January 2014), 64–70.
- Fortunately, R., Asmendri, A., & M. Haviz, M. H. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2021). Analisis Komitmen Profesional Guru Indonesia Melalui Rasch. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Evaluasi)*, ii, 214–239.

- Istiqomah, I., Hidayati, D., Afriliandhi, C., & Melawati, A. (2022). Upaya Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru dalam Pembelajaran Daring selama masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 30–40. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.383>
- Khairani, E., Giatman, M., & Ernawati, . (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026>
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://doi.org/10.22555/joeed.v6i2.2211>
- Novita Widyawaty, Supriyantoro, & Hasyim. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 629–638.
- Purnamasari, D., Firdaus, R. A., & Akuba, S. F. (2020). Analyzing The Effect Of Motivation, Leadership Style, And Perceived Workload, With The Moderating Effect Of Leadership To The Teacher's Commitment. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 347–361.
- Reinaldo, T., Ruswanti, E., & Kusumapradja, R. (2020). Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Perawat? *Journal Hospital Manajement*, 3(1), 312–321.
- 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>
- Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850204>
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 26(1), 3–31. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059>