BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, khususnya pada jenjang sekolah dasar, sangat ditentukan oleh peran guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan agen perubahan yang membentuk karakter serta kompetensi peserta didik sejak usia dini. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen guru terhadap organisasi sekolah tempat mereka mengabdi. Komitmen organisasi guru mencerminkan sejauh mana guru memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan kesediaan untuk tetap berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah. Meyer dan Allen (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan individu dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta kinerja yang berkelanjutan, sehingga berdampak langsung pada mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Komitmen organisasi guru dalam konteks pendidikan dasar, menjadi semakin penting mengingat kompleksitas tuntutan tugas yang dihadapi. Guru sekolah dasar dituntut untuk mampu mengelola pembelajaran yang holistik, mengembangkan karakter siswa, serta menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan pendidikan yang dinamis, seperti implementasi Kurikulum Merdeka. Perubahan paradigma pembelajaran yang menekankan pada kreativitas, diferensiasi, dan pembelajaran berbasis projek menuntut

guru untuk memiliki keterikatan yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi pembelajar. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki tingkat komitmen organisasi yang optimal. Fenomena seperti rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, kurangnya inisiatif dalam pengembangan pembelajaran, serta minimnya keterlibatan dalam inovasi pendidikan masih dijumpai di berbagai sekolah dasar. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji secara mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru.

Salah satu faktor internal yang diyakini berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai standar keunggulan tertentu dan memperoleh hasil terbaik dari tugas yang dilaksanakan. McClelland (2019) dalam teori kebutuhan berprestasi menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung menetapkan tujuan yang menantang, bertanggung jawab atas hasil kerjanya, dan berusaha untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Dalam konteks pendidikan, motivasi berprestasi guru tercermin dari keinginan untuk meningkatkan kompetensi profesional, mencapai hasil pembelajaran yang optimal, serta memperoleh pengakuan atas prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nurhadi dan Sari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif guru, karena guru yang termotivasi untuk berprestasi cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap sekolah. Dengan demikian, motivasi berprestasi menjadi faktor penting yang dapat mendorong guru untuk tetap setia dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi sekolah.

Selain faktor internal, faktor eksternal berupa lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam membentuk komitmen organisasi guru. Lingkungan kerja

mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan loyalitas individu terhadap organisasi. Dalam lingkungan sekolah, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas dan sarana prasarana, tetapi juga mencakup hubungan antar guru, dukungan kepala sekolah, iklim komunikasi, serta keadilan dalam pengelolaan organisasi. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja, konflik interpersonal, dan menurunkan semangat kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Prasetyo dan Wulandari (2023) menemukan bahwa dukungan kepemimpinan, hubungan kerja yang harmonis, serta iklim sekolah yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi guru sekolah dasar. Guru yang merasa didukung oleh pimpinan dan rekan kerja akan memiliki rasa memiliki *(sense of belonging)* yang lebih kuat terhadap sekolah. Namun demikian, kondisi lingkungan kerja di setiap sekolah memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga diperlukan kajian kontekstual yang spesifik, untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih akurat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru.

Di samping motivasi berprestasi dan lingkungan kerja, budaya inovasi juga menjadi faktor yang semakin relevan dalam konteks pendidikan modern. Budaya inovasi mengacu pada nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendorong kreativitas, pembaruan, serta keberanian untuk mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah. Schein (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai

pedoman perilaku bagi anggota organisasi dalam merespons tantangan internal dan eksternal. Dalam lingkungan sekolah, budaya inovasi tercermin dari keterbukaan terhadap ide-ide baru, dukungan terhadap pengembangan metode pembelajaran kreatif, serta penghargaan terhadap upaya guru dalam melakukan pembaruan pembelajaran. Penelitian oleh Lestari et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya inovasi di sekolah berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan komitmen guru, karena guru merasa diberi ruang untuk berkembang dan berkontribusi secara kreatif.

Budaya inovasi menjadi semakin penting seiring dengan tuntutan transformasi pendidikan di era digital dan globalisasi. Guru dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, mengintegrasikan media digital dalam pembelajaran, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik abad ke-21. Sekolah yang memiliki budaya inovasi yang kuat cenderung mendorong guru untuk terus belajar, berkolaborasi, dan berinovasi dalam pembelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap sekolah sebagai organisasi yang mendukung pengembangan profesional mereka. Peran guru dalam konteks lokal pendidikan dasar di Kecamatan Bilah Hulu, khususnya pada SDN Gugus 3 Bilah Hulu, sebagai pelaksana utama proses pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Gugus sekolah ini terdiri dari beberapa sekolah dasar negeri yang memiliki karakteristik sumber daya manusia, sarana prasarana, serta kultur organisasi yang beragam.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui observasi awal, dan penyebaran angket pendahuluan kepada 48 guru Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam SDN Gugus 3 Bilah Hulu, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi komitmen organisasi guru yang menunjukkan variasi tingkat keterikatan terhadap sekolah.

Tabel 1
Hasil Studi Pendahuluan Komitmen Organisasi Guru SDN Gugus 3 Bilah Hulu

No	Aspek Komitmen Organisasi Guru	Kategori	Jumlah Guru (Orang)	Persentase (%)
1	Tingkat Komitmen Organisasi Guru (Umum)	Tinggi	12	25,0
		Sedang	19	39,6
		Rendah	17	35,4
		Total	48	100,0
2	Partisipasi dalam Kegiatan Sekolah (rapat, kegiatan sekolah, program mutu)	Aktif	22	45,8
		Cukup aktif	16	33,3
		Kurang aktif	10	20,9
		Total	48	100,0
3	Keterlibatan dalam Pengembangan Profesional (KKG, pelatihan, workshop)	Aktif	20	41,7
		Terbatas	14	29,2
		Rendah	14	29,1
		Total	48	100,0
4	Kesiapan Mengimplementasikan Inovasi Pembelajaran (media digital, diferensiasi, proyek)	Siap	18	37,5
		Cukup siap	17	34,4
		Kurang siap	13	28,1
		Total	48	100,0

Sumber: Hasil Observasi Peneliti, Desember 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa komitmen organisasi guru belum terbentuk secara optimal dan merata di seluruh sekolah dalam satu gugus. Secara umum, hasil pengukuran awal menunjukkan bahwa 39,6% guru berada pada kategori komitmen organisasi sedang, 35,4% pada kategori rendah, dan hanya 25,0% guru yang menunjukkan komitmen organisasi tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh guru (75,0%) belum menunjukkan komitmen organisasi yang kuat terhadap sekolah tempat mereka bertugas.

Ditinjau dari tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, seperti rapat pengembangan sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, dan program peningkatan mutu internal, data awal menunjukkan bahwa hanya 45,8% guru yang secara konsisten aktif mengikuti kegiatan sekolah, sementara 33,3% guru menunjukkan partisipasi yang fluktuatif, dan 20,9% guru cenderung pasif atau jarang terlibat. Rendahnya partisipasi ini mencerminkan lemahnya komitmen afektif guru terhadap organisasi sekolah, karena keterlibatan aktif merupakan salah satu indikator utama keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap institusi pendidikan.

Pada aspek keterlibatan dalam pengembangan profesional berkelanjutan, seperti keikutsertaan dalam pelatihan, workshop, komunitas belajar guru, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa hanya 41,7% guru yang secara aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional, 29,2% guru mengikuti kegiatan tersebut secara terbatas, dan 29,1% guru jarang atau tidak pernah terlibat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian guru masih memandang pengembangan profesional sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai kebutuhan profesional yang melekat pada peran guru sebagai pembelajar sepanjang hayat. Rendahnya keterlibatan ini berpotensi melemahkan komitmen normatif guru terhadap sekolah dan profesinya.

Selanjutnya, pada aspek kesiapan guru dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran, seperti penggunaan media digital, penerapan pembelajaran berdiferensiasi, dan pelaksanaan proyek berbasis Kurikulum Merdeka, data awal menunjukkan bahwa hanya 37,5% guru yang menyatakan siap dan percaya diri dalam menerapkan inovasi pembelajaran, 34,4% guru berada pada kategori cukup siap, sedangkan 28,1% guru menyatakan kurang siap atau enggan melakukan inovasi. Temuan ini menunjukkan

bahwa budaya inovasi di lingkungan SDN Gugus 3 Bilah Hulu belum berkembang secara optimal, yang berdampak pada rendahnya keterlibatan guru dalam pembaruan pembelajaran dan berimplikasi pada lemahnya komitmen berkelanjutan terhadap organisasi sekolah.

Kondisi ini sejalan dengan temuan Putri dan Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa perbedaan tingkat motivasi berprestasi guru dapat memengaruhi kualitas kinerja dan komitmen terhadap organisasi sekolah. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah, sementara guru dengan motivasi berprestasi rendah lebih rentan terhadap penurunan loyalitas dan keterlibatan. Hasil Penelitian oleh Siregar dan Nasution (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi guru, karena guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dan hasil penelitian oleh Rahman et al. (2023) yang menunjukkan bahwa budaya inovasi yang kuat di sekolah dapat meningkatkan keterlibatan guru, rasa memiliki terhadap organisasi, dan komitmen jangka panjang. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung inovasi akan merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang, sehingga lebih berkomitmen terhadap sekolah sebagai organisasi pembelajar.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan secara parsial atau terpisah. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian, khususnya pada konteks guru sekolah dasar, masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada jenjang pendidikan menengah atau pendidikan tinggi,

sehingga hasilnya belum tentu sepenuhnya relevan dengan karakteristik sekolah dasar. Hal ini menimbulkan *gap* penelitian yang signifikan, terutama terkait pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru sekolah dasar di daerah tertentu seperti Gugus 3 Bilah Hulu.

Gap penelitian lainnya terletak pada konteks lokal dan empiris. Setiap daerah memiliki karakteristik sosial, budaya, dan organisasi yang berbeda, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru juga dapat bervariasi. Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu. Kekosongan penelitian ini menjadi penting untuk diisi, karena hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang kontekstual dan relevan bagi pengambil kebijakan pendidikan di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru merupakan aspek krusial dalam mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah dasar. Motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi merupakan faktor-faktor penting yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Namun, hubungan ketiga variabel tersebut masih memerlukan pembuktian empiris yang komprehensif, khususnya dalam konteks SDN Gugus 3 Bilah Hulu. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Inovasi terhadap Komitmen Organisasi Guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu"**

1.2.Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil studi pendahuluan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu belum terbentuk secara optimal dan merata, ditunjukkan oleh masih dominannya guru dengan kategori komitmen sedang dan rendah.
2. Partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, seperti rapat, kegiatan pengembangan sekolah, dan program peningkatan mutu, masih relatif rendah.
3. Kesiapan guru dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran, termasuk penggunaan media digital dan pembelajaran berdiferensiasi, masih terbatas.
4. Motivasi berprestasi sebagian guru belum berkembang secara optimal sehingga berdampak pada rendahnya inisiatif dan keterlibatan dalam aktivitas sekolah.
5. Lingkungan kerja sekolah, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, belum sepenuhnya mendukung peningkatan kenyamanan dan semangat kerja guru.
6. Budaya inovasi di lingkungan sekolah belum terinternalisasi secara kuat dalam perilaku kerja guru.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan mendalam, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada guru Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam SDN Gugus 3 Bilah Hulu.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:
    a. Motivasi berprestasi (X_1),

b. Lingkungan kerja (X_2),

c. Budaya inovasi (X_3).

3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi guru (Y).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi secara simultan terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi secara simultan terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.

1.6.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Kecamatan Bilah Hulu. Manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi guru sekolah dasar. Penelitian ini memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru dengan mengintegrasikan variabel motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi dalam satu model penelitian yang komprehensif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan menguji relevansi teori komitmen organisasi Meyer dan Allen, teori motivasi berprestasi McClelland, serta konsep budaya inovasi organisasi dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model konseptual dan hipotesis penelitian yang berkaitan

dengan peningkatan komitmen guru melalui pendekatan motivasional dan organisasi yang kontekstual.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi manajemen sekolah yang berorientasi pada peningkatan komitmen organisasi guru melalui penguatan motivasi berprestasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan budaya inovasi sekolah.
2. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi berprestasi dan keterlibatan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif serta budaya inovasi, sehingga mampu memperkuat komitmen terhadap sekolah dan profesi keguruan.
3. Bagi Sekolah di SDN Gugus 3 Bilah Hulu, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan empiris untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia sekolah, memperkuat budaya kerja kolektif, serta mendorong terciptanya sekolah yang berkomitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan dalam mengembangkan penelitian lanjutan dengan variabel, pendekatan, atau konteks yang berbeda, sehingga dapat memperluas pemahaman tentang komitmen organisasi guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya.