

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasi Guru

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi Guru

Komitmen organisasi merupakan konsep sentral dalam kajian perilaku organisasi yang menggambarkan hubungan psikologis antara individu dan organisasi tempat ia bekerja. Becker (2019) dalam bukunya *Notes on the Concept of Commitment* menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena adanya investasi yang telah ditanamkan. Selanjutnya, Porter et.al (2019) dalam buku *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terhadap organisasi yang ditandai oleh penerimaan nilai organisasi, kesediaan berusaha keras, dan keinginan mempertahankan keanggotaan. Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasi guru menunjukkan sejauh mana guru menginternalisasi nilai-nilai sekolah dan menjadikannya sebagai bagian dari identitas profesional. Katz dan Kahn (2018) dalam *The Social Psychology of Organizations* menekankan bahwa komitmen merupakan fondasi perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan formal pekerjaan. Dengan demikian, komitmen organisasi guru tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik di sekolah, tetapi juga keterlibatan emosional dan psikologis dalam proses pendidikan.

Meyer dan Allen (2019) melalui karya monumental *Commitment in the Workplace* mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama,

yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi, komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap tinggal, sedangkan komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya dan manfaat jika meninggalkan organisasi. Robbins (2019) dalam *Organizational Behavior* memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat keberpihakan karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Dalam dunia pendidikan, guru dengan komitmen afektif tinggi akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap sekolah tanpa paksaan. Sementara itu, Luthans (2018) dalam *Organizational Behavior* menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang sangat menentukan stabilitas dan kinerja organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Komitmen organisasi juga dipandang sebagai bentuk keterikatan psikologis yang memengaruhi perilaku individu dalam jangka panjang. Greenberg dan Baron (2018) dalam *Behavior in Organizations* menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan bersedia mempertahankan keanggotaannya. Gibson et,al (2020) dalam *Organizations: Behavior, Structure, Processes* menambahkan bahwa komitmen organisasi berkaitan erat dengan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Dalam konteks guru, komitmen organisasi tercermin dalam kesediaan guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, mengembangkan diri, dan mendukung kebijakan pendidikan. Spector (2020) dalam *Industrial and Organizational Psychology* menegaskan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang stabil dan perilaku kerja positif.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi dipandang sebagai aset strategis organisasi. Dessler (2020) dalam *Human Resource Management* menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap rendahnya tingkat absensi dan turnover karyawan. Armstrong (2021) dalam *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Bagi guru, keselarasan ini berarti adanya kesesuaian antara nilai pribadi guru dengan visi dan misi sekolah. Mathis dan Jackson (2019) menekankan bahwa organisasi yang mampu membangun komitmen tinggi akan memperoleh tenaga kerja yang lebih loyal dan berorientasi pada kinerja jangka panjang. Komitmen organisasi guru menjadi fondasi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang berkomitmen akan mengabdikan kemampuan dan waktunya secara optimal demi kemajuan sekolah.

Dari sudut pandang pendidikan, komitmen organisasi guru memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan tanggung jawab moral dan profesional. Hoy dan Miskel (2018) dalam *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* menyatakan bahwa komitmen guru terhadap sekolah berperan penting dalam menciptakan iklim akademik yang positif. Sergiovanni (2019) dalam *Moral Leadership* menegaskan bahwa komitmen guru tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga bersifat moral dan etis. Guru yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan siswa dan kemajuan sekolah. Fullan (2020) menambahkan bahwa reformasi pendidikan tidak akan berhasil tanpa adanya komitmen guru yang kuat. Oleh karena itu, komitmen organisasi guru menjadi faktor penentu keberhasilan perubahan dan inovasi pendidikan di sekolah.

Beberapa ahli lain menekankan dimensi sosial dan kultural dari komitmen organisasi. Schein (2017) dalam *Organizational Culture and Leadership* menyatakan bahwa komitmen organisasi terbentuk melalui internalisasi nilai dan budaya organisasi. Deal dan Peterson (2018) menegaskan bahwa budaya sekolah yang kuat akan memperkuat komitmen guru terhadap institusi. Dalam konteks ini, guru yang merasa cocok dengan budaya sekolah akan lebih mudah mengembangkan keterikatan emosional. Colquitt, LePine, dan Wesson (2021) dalam *Organizational Behavior* menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hasil dari pengalaman kerja yang positif dan hubungan sosial yang sehat. Dengan demikian, komitmen organisasi guru tidak dapat dilepaskan dari iklim kerja, kepemimpinan, dan budaya sekolah yang berkembang.

Komitmen organisasi juga dipahami sebagai bentuk loyalitas profesional yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Mowday (2018) menegaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Steers dan Porter (2019) menyatakan bahwa individu dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*). Dalam dunia pendidikan, perilaku ini terlihat dari kesediaan guru membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan mendukung program inovasi. Yukl (2020) dalam *Leadership in Organizations* menegaskan bahwa komitmen guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan sekolah.

Pandangan ahli seperti Meyer dan Allen, Robbins, Luthans, Hoy dan Miskel, hingga Armstrong menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru bukan hanya konsep teoretis, tetapi memiliki implikasi praktis yang besar terhadap kualitas pendidikan. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berkontribusi secara aktif dalam

peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan sekolah, dan keberhasilan kebijakan pendidikan.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru merupakan keterikatan psikologis, emosional, moral, dan profesional guru terhadap sekolah sebagai organisasi pendidikan.

2.1.1.2. Indikator-indikator Komitmen Organisasi Guru

Menurut Meyer dan Allen (2019), komitmen organisasi guru merupakan konstruk multidimensional yang terdiri atas tiga indikator utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif. Komitmen afektif ditandai oleh keterikatan emosional guru terhadap sekolah, rasa bangga menjadi bagian dari institusi, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik dan nonakademik. Komitmen berkelanjutan tercermin dari kesadaran guru terhadap konsekuensi ekonomi, sosial, dan profesional apabila meninggalkan sekolah, sehingga mendorong guru untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sementara itu, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan kewajiban moral guru untuk setia dan mengabdikan kepada sekolah sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan etika kerja. Ketiga indikator tersebut saling melengkapi dan membentuk komitmen organisasi guru secara utuh dalam menjalankan peran pendidikan.

Selaras dengan itu, Becker (2019) melalui *side-bet theory* menegaskan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan oleh sejauh mana guru telah menanamkan investasi pribadi berupa waktu, tenaga, pengalaman, dan reputasi profesional di sekolah, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan keberlanjutan keterikatan dengan organisasi. Dalam konteks sekolah dasar, indikator ini terlihat dari konsistensi guru dalam mengembangkan

perangkat pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta kesediaan berkontribusi jangka panjang. Indikator komitmen organisasi guru tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga tercermin dalam perilaku nyata yang mendukung pencapaian tujuan sekolah secara berkelanjutan.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi guru mencakup keterikatan emosional terhadap sekolah, kesediaan mempertahankan keanggotaan organisasi, dan keselarasan nilai pribadi dengan nilai institusi. Keterikatan emosional diwujudkan dalam sikap positif guru terhadap kebijakan sekolah, pimpinan, serta rekan kerja. Kesediaan mempertahankan keanggotaan organisasi ditunjukkan melalui niat rendah untuk pindah sekolah serta konsistensi dalam menjalankan tugas profesional. Keselarasan nilai mencerminkan sejauh mana guru menerima visi, misi, dan budaya sekolah sebagai bagian dari nilai pribadinya.

Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa indikator komitmen organisasi guru meliputi loyalitas terhadap sekolah, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kepercayaan terhadap tujuan organisasi. Loyalitas ditunjukkan melalui kesetiaan guru terhadap kebijakan sekolah, sedangkan keterlibatan kerja terlihat dari antusiasme guru dalam pembelajaran dan pengembangan diri. Kepercayaan terhadap tujuan organisasi tercermin dari keyakinan guru bahwa sekolah mampu memberikan kontribusi positif bagi peserta didik dan masyarakat. Dalam konteks pendidikan dasar, indikator ini sangat penting karena guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai agen perubahan dan teladan bagi siswa. Dengan demikian, komitmen organisasi guru dapat diukur melalui sikap, persepsi, dan perilaku yang mencerminkan dedikasi jangka panjang terhadap sekolah.

Luthans (2020) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasi guru meliputi keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan mengerahkan usaha terbaik bagi sekolah, dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi. Keinginan untuk tetap bertahan menunjukkan tingkat loyalitas guru yang tinggi terhadap institusi pendidikan. Kesediaan mengerahkan usaha terbaik tercermin dalam kinerja optimal, inovasi pembelajaran, dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Penerimaan nilai organisasi terlihat dari keselarasan sikap guru dengan kebijakan dan budaya sekolah. Selanjutnya, Newstrom (2019) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi guru mencakup rasa memiliki terhadap sekolah, tanggung jawab moral terhadap tugas, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Rasa memiliki menunjukkan bahwa guru memandang sekolah sebagai bagian dari identitas profesionalnya. Tanggung jawab moral tercermin dari komitmen guru dalam mendidik siswa secara optimal meskipun menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan menunjukkan kesediaan guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Indikator-indikator tersebut mempertegas bahwa komitmen organisasi guru bukan hanya tentang bertahan di sekolah, tetapi juga tentang kontribusi aktif dan tanggung jawab profesional yang berkelanjutan.

Kreitner dan Kinicki (2021) menjelaskan bahwa indikator komitmen organisasi guru meliputi komitmen afektif terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap institusi, serta kesediaan mendukung perubahan dan inovasi sekolah. Komitmen afektif tercermin dari kepuasan guru dalam menjalankan tugas mengajar dan interaksi positif dengan lingkungan sekolah. Loyalitas terhadap institusi ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap kebijakan sekolah dan dukungan terhadap kepemimpinan. Kesediaan mendukung

perubahan terlihat dari keterbukaan guru terhadap inovasi kurikulum dan metode pembelajaran.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi guru mencakup keterlibatan kerja, kesediaan berkorban demi organisasi, dan kepercayaan terhadap masa depan sekolah. Keterlibatan kerja ditunjukkan melalui dedikasi guru dalam proses pembelajaran. Kesediaan berkorban tercermin dari kesiapan guru untuk mengalokasikan waktu dan energi tambahan demi kepentingan sekolah. Kepercayaan terhadap masa depan sekolah memperkuat motivasi guru untuk tetap berkontribusi secara berkelanjutan. Indikator-indikator ini relevan dalam konteks pendidikan dasar yang menuntut peran guru sebagai pendidik sekaligus penggerak perubahan.

Mowday, Steers, dan Porter (2019) mengidentifikasi indikator komitmen organisasi guru yang meliputi identifikasi dengan tujuan sekolah, keterlibatan dalam pekerjaan, dan loyalitas terhadap organisasi. Identifikasi dengan tujuan sekolah tercermin dari penerimaan guru terhadap visi dan misi pendidikan. Keterlibatan kerja terlihat dari partisipasi aktif guru dalam pembelajaran dan kegiatan sekolah. Loyalitas organisasi ditunjukkan melalui kesetiaan dan keinginan untuk tetap bekerja di sekolah tersebut.

Selain itu, Armstrong (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi guru mencakup komitmen emosional, komitmen rasional, dan komitmen moral. Komitmen emosional berkaitan dengan perasaan bangga dan keterikatan guru terhadap sekolah. Komitmen rasional berhubungan dengan pertimbangan manfaat dan peluang karier. Komitmen moral mencerminkan tanggung jawab etis guru terhadap profesi dan lembaga pendidikan. Ketiga indikator ini memperkuat pemahaman bahwa komitmen organisasi guru merupakan kombinasi antara aspek emosional, kognitif, dan normatif.

Indikator komitmen organisasi guru mencakup keterikatan emosional, loyalitas, kesediaan bertahan, penerimaan nilai organisasi, tanggung jawab moral, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Indikator-indikator ini saling berkaitan dan membentuk perilaku profesional guru yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks SDN, komitmen organisasi guru tercermin dari konsistensi dalam mengajar, partisipasi dalam pengembangan sekolah, serta kesiapan mendukung inovasi pembelajaran. Pemahaman yang komprehensif terhadap indikator komitmen organisasi guru menjadi landasan penting dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja dan mutu pendidikan. Dengan mengacu pada teori dan temuan empiris lima tahun terakhir, penelitian tentang komitmen organisasi guru menjadi relevan untuk menjawab tantangan pendidikan dasar yang semakin kompleks. Indikator-indikator komitmen organisasi guru perlu diukur secara sistematis dan empiris agar dapat memberikan gambaran nyata tentang tingkat loyalitas, keterlibatan, dan dedikasi guru terhadap sekolah.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara operasional Indikator komitmen organisasi guru meliputi: (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan (3) komitmen normatif.

2.1.2. Motivasi Berprestasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berprestasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam psikologi pendidikan dan perilaku organisasi yang menjelaskan dorongan internal individu untuk mencapai standar keunggulan tertentu. McClelland (2019) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai kebutuhan psikologis individu untuk mencapai keberhasilan, unggul

dalam tugas, dan memperoleh kepuasan dari pencapaian prestasi. Motivasi ini ditandai oleh kecenderungan menetapkan tujuan yang menantang, berorientasi pada hasil, serta memiliki standar kinerja yang tinggi. Atkinson (2018) menegaskan bahwa motivasi berprestasi muncul dari interaksi antara harapan akan keberhasilan dan nilai yang diberikan individu terhadap keberhasilan tersebut. Dalam konteks pendidikan, motivasi berprestasi guru menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme.

Santrock (2020) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berkaitan erat dengan keinginan individu untuk menunjukkan kompetensi dan menghindari kegagalan. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, kreativitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar. Motivasi berprestasi bukan hanya sekadar keinginan untuk berhasil, tetapi juga merupakan energi psikologis yang mengarahkan perilaku kerja secara konsisten. Konsep ini menjadi landasan penting dalam memahami perilaku kerja guru di lingkungan sekolah. Dengan demikian, motivasi berprestasi memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi berprestasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja melebihi standar yang ditetapkan. Motivasi ini tercermin dari kemauan individu untuk bekerja keras, menerima tantangan, dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Luthans (2020) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan orientasi individu terhadap pencapaian, di mana keberhasilan dipandang sebagai hasil dari usaha dan kemampuan pribadi.

Sementara itu, Schunk, Meece, dan Pintrich (2020) memandang motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk mencapai kompetensi dan penguasaan tugas secara optimal. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan

berupaya terus meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya. Uno (2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru tercermin dari semangat untuk berinovasi, mengikuti pelatihan, serta memperbaiki kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki dimensi kognitif, afektif, dan perilaku. Guru tidak hanya terdorong untuk mencapai hasil, tetapi juga menikmati proses peningkatan kualitas diri.

Heckhausen dan Heckhausen (2018) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai kecenderungan individu untuk mengejar keberhasilan dan menghindari kegagalan dalam situasi yang menuntut evaluasi kinerja. Definisi ini menekankan aspek regulasi diri dan kontrol internal dalam pencapaian prestasi. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri (*self-efficacy*) dalam menyelesaikan tugas. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki keyakinan kuat bahwa usaha akan menghasilkan keberhasilan. Dalam konteks guru, keyakinan ini mendorong keberanian mencoba metode pembelajaran baru dan menghadapi tantangan kelas. Slavin (2020) menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa karena guru lebih berorientasi pada kualitas proses pembelajaran.

Sementara itu, Elliot dan Dweck (2019) memandang motivasi berprestasi sebagai orientasi tujuan yang mencakup tujuan penguasaan dan tujuan performa. Guru dengan orientasi penguasaan lebih fokus pada peningkatan kompetensi dibandingkan sekadar pencapaian hasil formal. Hal ini memperkuat peran motivasi berprestasi sebagai faktor kunci dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, motivasi berprestasi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Armstrong (2020), motivasi berprestasi merupakan dorongan intrinsik yang membuat individu berupaya mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Dorongan ini muncul dari kebutuhan untuk diakui, dihargai, dan merasakan kepuasan kerja. Herzberg (2019) mengaitkan motivasi berprestasi dengan faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Dalam perspektif ini, motivasi berprestasi guru berkembang ketika sekolah mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian dan pengembangan diri. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2020) menegaskan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan keinginan individu untuk menunjukkan kinerja unggul dan berkontribusi bagi organisasi. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki standar kerja yang jelas dan berusaha mencapainya secara konsisten.

Selain itu, Colquitt, LePine, dan Wesson (2020) menyatakan bahwa motivasi berprestasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Dalam konteks sekolah, hal ini terlihat dari kesungguhan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. McInerney dan Liem (2019) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor personal dan lingkungan, termasuk nilai budaya, ekspektasi sosial, dan iklim organisasi. Motivasi berprestasi guru berkembang ketika terdapat dukungan kepemimpinan dan pengakuan terhadap kinerja. Bandura (2020) menekankan bahwa motivasi berprestasi berkaitan erat dengan konsep *self-regulation*, di mana individu mampu menetapkan tujuan, memonitor kemajuan, dan mengevaluasi hasil kerjanya. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki regulasi diri tinggi akan lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan tuntutan profesional.

Murray (2018) menyatakan bahwa motivasi berprestasi mencerminkan kebutuhan individu untuk mengatasi hambatan dan mencapai keunggulan. Kebutuhan ini mendorong

guru untuk terus belajar dan memperbaiki praktik pembelajaran. Sementara itu, Hoy dan Miskel (2021) memandang motivasi berprestasi sebagai energi psikologis yang mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, motivasi berprestasi guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sekolah dan hasil belajar siswa. Konsep ini menjadi dasar penting dalam penelitian pendidikan yang berfokus pada kinerja dan komitmen guru. Vroom (2019) melalui *expectancy theory* mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai hasil dari keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan berujung pada pencapaian prestasi yang bernilai. Motivasi berprestasi muncul ketika guru meyakini bahwa kerja keras dalam pembelajaran akan menghasilkan keberhasilan siswa dan pengakuan profesional.

Steers (2020) menambahkan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan tingkat intensitas dan persistensi usaha individu dalam mencapai tujuan kerja. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam melaksanakan tugas meskipun menghadapi hambatan. Sementara itu, Miner (2019) memandang motivasi berprestasi sebagai dorongan internal untuk mengungguli standar kinerja sebelumnya. Dalam konteks pendidikan, hal ini tercermin dari upaya guru meningkatkan kualitas pembelajaran dari waktu ke waktu. Motivasi berprestasi juga berkaitan dengan evaluasi diri terhadap hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, motivasi berprestasi guru tidak bersifat statis, tetapi berkembang seiring pengalaman dan tantangan profesional. Konsep ini menekankan pentingnya harapan, nilai hasil, dan usaha dalam mendorong kinerja unggul.

Deci dan Ryan (2020) melalui *self-determination theory* menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berkembang secara optimal ketika kebutuhan psikologis dasar

individu, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, terpenuhi. Guru yang merasa kompeten, memiliki kebebasan profesional, dan didukung oleh lingkungan sosial akan menunjukkan motivasi berprestasi yang tinggi. Maslow (2021) dalam pembaruan teorinya menempatkan aktualisasi diri sebagai puncak kebutuhan manusia, di mana individu terdorong untuk mencapai potensi terbaiknya. Dalam konteks guru, aktualisasi diri tercermin dari keinginan untuk menjadi pendidik yang berkualitas dan berprestasi.

Alderfer (2020) melalui teori ERG juga menegaskan bahwa kebutuhan pertumbuhan menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi berprestasi. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, guru akan lebih berorientasi pada pengembangan diri dan pencapaian prestasi. Selain itu, Locke dan Latham (2019) menyatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan tingkat tantangan yang dihadapi individu. Guru yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan menantang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Gagné et al. (2020), motivasi berprestasi merupakan kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu mencapai kinerja optimal. Motivasi intrinsik muncul dari kepuasan dalam melakukan tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari penghargaan dan pengakuan. Dalam dunia pendidikan, guru yang termotivasi secara intrinsik akan menikmati proses mengajar dan pembelajaran, sementara motivasi ekstrinsik memperkuat semangat untuk mencapai prestasi formal. Pintrich (2019) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan strategi regulasi diri, di mana individu mampu mengelola tujuan, usaha, dan emosi dalam mencapai prestasi. Guru yang memiliki regulasi diri baik akan lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan dan kurikulum.

Sementara itu, Schunk (2020) menegaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan sebelumnya. Keberhasilan tersebut memperkuat keyakinan diri dan mendorong pencapaian prestasi berikutnya. Dalam konteks sekolah, guru yang pernah meraih keberhasilan cenderung lebih percaya diri dan inovatif. Menurut Sardiman (2021), motivasi berprestasi merupakan dorongan internal yang menimbulkan semangat untuk mencapai hasil belajar dan kinerja yang optimal. Dorongan ini tercermin dari ketekunan, keuletan, dan kesungguhan individu dalam menyelesaikan tugas. Uno (2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru ditandai oleh keinginan kuat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terus berupaya memperbaiki metode mengajar dan mengembangkan kompetensi profesional.

Dimiyati dan Mudjiono (2020) memandang motivasi berprestasi sebagai energi psikis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pendidikan. Sementara itu, Hamalik (2020) menegaskan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan minat dan sikap positif terhadap pekerjaan. Dalam konteks pendidikan Indonesia, motivasi berprestasi guru sangat dipengaruhi oleh iklim sekolah dan dukungan pimpinan. Guru yang mendapatkan penghargaan dan kesempatan pengembangan diri cenderung menunjukkan motivasi berprestasi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Konsep ini menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi berprestasi mencakup aspek kebutuhan psikologis, orientasi tujuan, regulasi diri, dan pengalaman keberhasilan. Dalam konteks profesi guru, motivasi berprestasi tercermin dari semangat mengajar, inovasi pembelajaran, serta komitmen

terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Motivasi berprestasi tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap komitmen organisasi dan budaya sekolah. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih loyal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan sekolah. Motivasi berprestasi menjadi variabel strategis dalam penelitian pendidikan, khususnya dalam kajian yang mengaitkan kinerja, komitmen organisasi, dan mutu pembelajaran. Pemahaman yang komprehensif terhadap konsep motivasi berprestasi menjadi dasar penting dalam merancang intervensi peningkatan kualitas guru.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan kerja melebihi standar yang ditetapkan dan mengembangkan potensi diri secara optimal.

2.1.2.2. Indikator-indikator Motivasi Berprestasi

Menurut Meyer dan Allen (2019), motivasi berprestasi mencakup tiga indikator utama yang saling melengkapi, yakni orientasi tujuan, ketekunan dalam pencapaian, dan regulasi diri. Orientasi tujuan menunjukkan sejauh mana guru menetapkan target yang menantang, terukur, dan realistis dalam pembelajaran. Ketekunan dalam pencapaian tercermin dari konsistensi guru dalam menghadapi hambatan, mencoba metode baru, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Regulasi diri meliputi kemampuan guru untuk memantau progres, menyesuaikan strategi, dan mengelola emosinya selama proses pembelajaran. Selanjutnya, indikator lain menurut Meyer dan Allen adalah dorongan untuk belajar, yakni kesiapan guru meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, *workshop*, dan inovasi pembelajaran. Ketahanan terhadap tekanan kerja juga

menjadi indikator penting, di mana guru mampu mengelola stres dan tetap fokus pada pencapaian hasil. Aspek orientasi nilai tercermin dari upaya guru mencapai prestasi tanpa mengabaikan integritas dan etika profesi. Kejelasan motivasi internal guru memengaruhi keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Indikator-indikator ini menekankan hubungan antara motivasi berprestasi dan kualitas kinerja guru. Pencapaian tujuan pribadi dan profesional guru saling memengaruhi.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2020) menyatakan bahwa indikator motivasi berprestasi meliputi intensitas usaha, arah usaha, dan persistensi dalam menghadapi tantangan. Intensitas usaha menunjukkan tingkat energi dan komitmen guru saat mengimplementasikan pembelajaran. Arah usaha berkaitan dengan fokus guru dalam mencapai target tertentu, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Persistensi terlihat dari kemampuan guru mempertahankan kinerja tinggi meskipun menghadapi hambatan atau tekanan waktu. Selanjutnya, indikator orientasi pencapaian juga meliputi keinginan untuk unggul dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. Kemauan menerima umpan balik dan mengadaptasi strategi merupakan indikator fleksibilitas guru dalam mencapai prestasi. Tanggung jawab terhadap hasil kerja menjadi ukuran profesionalisme guru. Kepuasan internal dari keberhasilan juga menjadi indikator motivasi intrinsik. Penggunaan standar kinerja yang jelas membantu guru mengevaluasi efektivitas pembelajaran. Motivasi berprestasi yang tinggi mendorong guru untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam program sekolah. Indikator ini menegaskan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi dengan kualitas, kreativitas, dan komitmen guru terhadap proses belajar mengajar.

Locke dan Latham (2019) menyatakan bahwa indikator motivasi berprestasi mencakup penetapan tujuan spesifik, tantangan yang realistis, dan umpan balik efektif.

Penetapan tujuan spesifik membantu guru fokus pada pencapaian target pembelajaran. Tantangan realistis mendorong guru untuk memaksimalkan potensi diri tanpa menimbulkan frustrasi berlebihan. Umpan balik efektif memungkinkan guru menilai progres, mengenali kekuatan, dan memperbaiki kelemahan dalam metode mengajar. Robbins dan Judge (2020) menambahkan indikator berupa orientasi hasil, kontrol diri, dan keuletan. Orientasi hasil terkait dengan keinginan guru mencapai standar kualitas belajar yang diharapkan. Kontrol diri memengaruhi kemampuan guru mengelola waktu, sumber daya, dan strategi pembelajaran. Keuletan menekankan ketahanan guru menghadapi kegagalan atau tantangan dalam mengajar. Selain itu, pengembangan profesional kontinu menjadi indikator motivasi berprestasi. Guru yang termotivasi tinggi mengikuti pelatihan dan mempraktikkan inovasi. Komitmen terhadap pembelajaran abad ke-21 juga tercermin dari adaptasi teknologi dan metode baru.

Deci dan Ryan (2020) melalui *self-determination theory* mengemukakan indikator motivasi berprestasi, yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial. Kompetensi terlihat dari keahlian guru dalam menyusun materi, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Otonomi tercermin dari kemampuan guru membuat keputusan dalam metode pembelajaran dan inovasi kurikulum. Keterhubungan sosial melibatkan interaksi positif dengan rekan kerja, pimpinan, dan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Maslow (2021) menambahkan indikator aktualisasi diri, di mana guru terdorong mencapai potensi maksimal melalui prestasi akademik dan profesional. Heckhausen dan Heckhausen (2018) menekankan indikator orientasi terhadap keberhasilan, yakni fokus guru pada pencapaian hasil meskipun menghadapi risiko kegagalan. Keinginan memperoleh pengakuan juga menjadi indikator motivasi berprestasi guru. Guru yang termotivasi tinggi cenderung memiliki tujuan jelas, kesiapan

berinovasi, dan kesadaran akan tanggung jawab profesional. Evaluasi diri dan refleksi berkala memperkuat dorongan untuk mencapai standar tinggi. Dengan demikian, indikator ini menekankan keseimbangan antara dorongan internal, kebutuhan psikologis, dan konteks sosial guru.

Santrock (2020) menyebutkan indikator motivasi berprestasi mencakup energi kerja, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam tugas profesional. Energi kerja terlihat dari intensitas guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Dedikasi tercermin dari keseriusan guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Keterlibatan aktif ditunjukkan melalui partisipasi dalam inovasi, program pengembangan sekolah, dan kolaborasi dengan rekan kerja. Woolfolk (2021) menambahkan indikator fokus jangka panjang, toleransi terhadap kegagalan, dan kesediaan belajar berkelanjutan. Fokus jangka panjang mendorong guru tetap konsisten dalam pencapaian prestasi. Toleransi terhadap kegagalan memengaruhi kemampuan guru bangkit dari hambatan. Kesediaan belajar berkelanjutan mencakup peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.

Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa motivasi berprestasi juga tercermin dari orientasi pada kualitas dan kreativitas. Hal ini terlihat dalam inovasi metode mengajar dan penggunaan media pembelajaran efektif. Dengan demikian, indikator ini menekankan perilaku nyata guru dalam meraih prestasi dan mengembangkan kompetensi profesional secara berkesinambungan. Pandangan ini, menyatakan bahwa indikator motivasi berprestasi guru mencakup orientasi tujuan, ketekunan, regulasi diri, intensitas dan arah usaha, orientasi hasil, kompetensi, otonomi, keterhubungan sosial, dedikasi, energi kerja, toleransi terhadap kegagalan, dan kesediaan belajar berkelanjutan. Indikator-indikator ini saling terkait dan membentuk dorongan internal yang mengarahkan guru pada pencapaian kinerja unggul.

Berdasarkan pandangan ahli di atas, ekspektasi guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama, yaitu: (1) orientasi tujuan, (2) ketekunan dalam pencapaian, dan (3) regulasi diri.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja, kepuasan, dan komitmen organisasi guru di sekolah. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang membentuk pengalaman individu di tempat kerja. Kondisi ini dapat berupa fasilitas sekolah, iklim kerja, hubungan antar guru, serta interaksi dengan pimpinan dan siswa. Luthans (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas guru. Sementara itu, Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja bukan hanya tempat fisik, tetapi juga mencakup budaya, norma, dan sistem organisasi yang memengaruhi perilaku kerja. Herzberg (2019) menambahkan bahwa faktor lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memudahkan guru berinovasi dan mengelola kelas dengan efektif.

Menurut Armstrong (2020), lingkungan kerja juga berperan dalam meminimalkan stres dan konflik di antara guru. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan komitmen guru terhadap sekolah. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia di pendidikan dasar. Penelitian di berbagai sekolah menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja

dan kinerja guru (Santrock, 2020). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang lingkungan kerja diperlukan untuk pengembangan profesional guru. Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2019), lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang saling memengaruhi dalam memfasilitasi pelaksanaan tugas profesional. Aspek fisik meliputi ruang kelas, fasilitas pembelajaran, dan sarana penunjang lainnya. Aspek sosial berkaitan dengan hubungan antar guru, kepala sekolah, dan staf administrasi. Aspek psikologis mencakup iklim kerja, dukungan manajerial, dan persepsi guru terhadap penghargaan dan keadilan.

Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru. Vroom (2019) menambahkan bahwa persepsi guru terhadap keadilan, dukungan, dan kesempatan pengembangan profesional membentuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang positif mendorong guru untuk berpartisipasi dalam inovasi pembelajaran. Woolfolk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kelas yang nyaman dan kolaboratif.

Uno (2021) menekankan bahwa dukungan sosial di sekolah meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas guru. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan kombinasi faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi perilaku profesional guru secara menyeluruh. Keberhasilan implementasi kurikulum dan program pembelajaran sangat bergantung pada kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menjadi variabel penting dalam penelitian pendidikan yang menilai kinerja dan komitmen guru. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan peluang pencapaian tujuan sekolah secara berkelanjutan.

Hamalik (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memberikan stimulus terhadap perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan ini mencakup struktur organisasi, prosedur kerja, budaya sekolah, dan interaksi dengan berbagai pihak di sekolah. Hoy dan Miskel (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencerminkan iklim psikologis yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja guru. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa iklim kerja yang positif dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menurunkan tingkat konflik di sekolah. Herzberg (2019) membedakan antara faktor higienis dan motivator dalam lingkungan kerja; faktor higienis meliputi fasilitas, keamanan, dan gaji, sedangkan motivator berkaitan dengan pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi. Lingkungan kerja yang baik memfasilitasi guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran.

Santrock (2020) menegaskan bahwa persepsi guru terhadap dukungan dan keadilan di sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Suryani (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang responsif membentuk lingkungan kerja kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar guru meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme. Uno (2021) menegaskan bahwa suasana kerja yang harmonis memengaruhi kepuasan dan loyalitas guru. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam keberhasilan sekolah dan pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Penelitian empiris menunjukkan korelasi positif antara lingkungan kerja dan motivasi berprestasi guru.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2020), lingkungan kerja merupakan konteks yang membentuk perilaku, sikap, dan kinerja individu melalui interaksi antara faktor fisik, sosial, dan psikologis. Faktor fisik mencakup kondisi gedung, ruang kelas,

dan perlengkapan belajar yang memadai. Faktor sosial berkaitan dengan dukungan rekan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim. Faktor psikologis mencakup iklim organisasi, persepsi keadilan, dan penghargaan terhadap pencapaian guru. Luthans (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang suportif memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan kemampuan guru untuk menghadapi tantangan pendidikan. Armstrong (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memfasilitasi inovasi, kreativitas, dan partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis guru melalui lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan keterlibatan dan kinerja.

Vroom (2019) menekankan bahwa persepsi guru terhadap kesempatan pengembangan profesional memengaruhi loyalitas dan komitmen terhadap sekolah. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar guru mendorong pertukaran ide dan praktik terbaik. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa kondisi lingkungan yang aman dan nyaman meningkatkan fokus guru dalam pembelajaran. Lingkungan kerja berpengaruh langsung pada kualitas interaksi guru-siswa dan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi fokus utama dalam pengembangan manajemen sekolah dasar yang efektif.

Heckhausen dan Heckhausen (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan rangkaian kondisi yang membentuk motivasi, kepuasan, dan komitmen individu. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan perlengkapan, serta aspek sosial, termasuk hubungan antar kolega dan dukungan pimpinan. Maslow (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga harus memperhatikan kebutuhan psikologis guru, seperti rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri. Uno (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif memengaruhi produktivitas,

keaktivitas, dan keterlibatan guru dalam inovasi pembelajaran. Santrock (2020) menambahkan bahwa persepsi guru terhadap keadilan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan profesional membentuk iklim kerja yang kondusif.

Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meminimalkan stres, konflik, dan ketidakpuasan. Herzberg (2019) menekankan bahwa pemisahan faktor motivator dan higienis membantu sekolah merancang lingkungan kerja yang seimbang. Luthans (2020) menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan kolaborasi dalam membangun iklim kerja positif. Suryani (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif guru meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi. Gibson et al. (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat mendukung keberhasilan implementasi kurikulum dan pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi determinan utama dalam kualitas pendidikan dan profesionalisme guru.

Hoy dan Miskel (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup iklim psikologis yang terbentuk dari interaksi guru, pimpinan, dan staf sekolah. Iklim ini memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja guru secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa persepsi guru terhadap dukungan, keadilan, dan pengakuan di tempat kerja membentuk iklim emosional yang memengaruhi keterlibatan. Luthans (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kemampuan guru beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan. Herzberg (2019) menekankan pentingnya pemisahan faktor motivator dan higienis, sehingga guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang. Santrock (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memfasilitasi pembelajaran kreatif, kolaborasi, dan inovasi.

Woolfolk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman meningkatkan fokus guru dalam proses mengajar. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis guru melalui lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan keterlibatan dan motivasi intrinsik. Maslow (2021) menambahkan bahwa aktualisasi diri guru dapat tercapai ketika lingkungan kerja mendukung pengembangan kompetensi. Gibson et al. (2020) menyebutkan bahwa interaksi sosial positif dalam lingkungan kerja memperkuat loyalitas dan komitmen guru. Uno (2021) menegaskan bahwa kolaborasi antar guru memperkuat iklim sekolah yang sehat. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan sekadar kondisi fisik, tetapi juga sistem sosial dan psikologis yang kompleks.

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah konteks di mana guru menjalankan peran profesionalnya, yang memengaruhi perilaku, kinerja, dan komitmen. Lingkungan kerja mencakup sarana fisik, struktur organisasi, budaya, serta hubungan interpersonal di sekolah. Armstrong (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas guru akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa kondisi fisik yang memadai, seperti ruang kelas, perlengkapan belajar, dan fasilitas pendukung, memengaruhi kenyamanan guru dalam mengajar. Deci dan Ryan (2020) menekankan bahwa dukungan sosial dan profesional di lingkungan kerja meningkatkan motivasi intrinsik guru. Locke dan Latham (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang jelas dan terstruktur membantu guru mencapai tujuan pembelajaran dengan efektif. Santrock (2020) menegaskan bahwa interaksi positif dengan kolega dan pimpinan memperkuat rasa memiliki guru terhadap sekolah.

Vroom (2019) menyatakan bahwa persepsi keadilan dan penghargaan di tempat kerja memengaruhi loyalitas dan komitmen guru. Herzberg (2019) menegaskan bahwa pengakuan dan tanggung jawab yang jelas menjadi indikator kualitas lingkungan kerja. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mendorong inovasi pedagogik. Dengan demikian, lingkungan kerja guru merupakan kombinasi faktor fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk pengalaman profesional guru secara menyeluruh. Hamalik (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memengaruhi produktivitas, kepuasan, dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup ketersediaan sarana, keamanan, dan dukungan manajerial yang memadai. Santrock (2020) menambahkan bahwa iklim kerja yang positif memfasilitasi kolaborasi antar guru, inovasi pembelajaran, dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

Robbins dan Judge (2020) menekankan bahwa persepsi guru terhadap kesempatan pengembangan profesional membentuk motivasi berprestasi dan komitmen organisasi. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa kebutuhan psikologis guru, seperti kompetensi, otonomi, dan keterhubungan, harus terpenuhi untuk meningkatkan keterlibatan dalam lingkungan kerja. Maslow (2021) menambahkan bahwa aktualisasi diri guru dapat dicapai jika lingkungan kerja mendukung pengembangan potensi profesional. Uno (2021) menyatakan bahwa dukungan sosial dan komunikasi yang baik memperkuat iklim kerja yang sehat. Gibson et al. (2020) menekankan bahwa interaksi positif dalam lingkungan kerja meningkatkan loyalitas dan motivasi intrinsik guru. Herzberg (2019) menegaskan pentingnya faktor higienis dan motivator untuk menciptakan kepuasan kerja yang stabil. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman memengaruhi konsentrasi dan kualitas interaksi guru-siswa.

Hoy dan Miskel (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dimensi fisik, psikologis, dan sosial. Dimensi fisik mencakup ruang kelas, fasilitas, dan perlengkapan belajar yang memadai. Dimensi psikologis meliputi iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan penghargaan terhadap prestasi guru. Dimensi sosial mencakup hubungan dengan rekan kerja, pimpinan, dan siswa. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa interaksi positif di antara ketiga dimensi ini meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja guru. Armstrong (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan kolaborasi memperkuat produktivitas sekolah. Deci dan Ryan (2020) menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan psikologis guru untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas. Vroom (2019) menyatakan bahwa persepsi guru terhadap kesempatan pengembangan profesional dan keadilan di sekolah memengaruhi komitmen organisasi.

Herzberg (2019) menambahkan bahwa pengakuan dan tanggung jawab yang jelas memperkuat motivasi berprestasi guru. Santrock (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis mendukung pembelajaran aktif dan interaktif. Woolfolk (2021) menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan guru fokus pada proses belajar mengajar. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah faktor kompleks yang memengaruhi profesionalisme guru secara holistik. Lingkungan kerja merupakan kombinasi faktor fisik, psikologis, dan sosial yang membentuk pengalaman profesional guru, memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas memadai, iklim kerja positif, hubungan interpersonal sehat, dan dukungan profesional. Lingkungan kerja memengaruhi kemampuan guru beradaptasi dengan perubahan kurikulum, berinovasi, dan menerapkan strategi pembelajaran efektif. Persepsi guru terhadap keadilan, pengakuan, dan

kesempatan pengembangan diri menjadi indikator kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga memperkuat motivasi berprestasi, dedikasi, dan keterlibatan aktif guru dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli di atas, lingkungan kerja guru dapat disimpulkan Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekolah yang memengaruhi kinerja, motivasi, dan komitmen guru.

2.1.3.2.Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2019) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari dukungan organisasi, iklim kerja, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif. Dukungan organisasi meliputi fasilitas, sumber daya, dan kebijakan yang memudahkan guru melaksanakan tugas. Iklim kerja mencakup suasana positif, minim konflik, dan penghargaan terhadap prestasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan aliran informasi, arahan, dan umpan balik berjalan lancar. Kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan kepala sekolah memotivasi, mengarahkan, dan memberi bimbingan kepada guru. Indikator lainnya meliputi kejelasan peran, beban kerja yang wajar, dan stabilitas kondisi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung memfasilitasi inovasi dan kreativitas guru dalam pembelajaran. Ketersediaan sumber daya menjadi indikator fisik yang memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar. Interaksi sosial antar guru dan pimpinan membentuk iklim kerja kolaboratif. Persepsi keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi guru menjadi indikator psikologis yang signifikan. Pelatihan dan pengembangan profesional guru merupakan indikator penguatan kompetensi. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan komitmen organisasi guru.

Menurut Hoy dan Miskel (2021), indikator-indikator lingkungan kerja guru mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang saling memengaruhi. Aspek fisik meliputi fasilitas sekolah, ruang kelas, media pembelajaran, dan sarana pendukung lainnya yang memadai. Aspek psikologis mencakup iklim kerja, persepsi keadilan, dukungan pimpinan, dan pengakuan terhadap prestasi guru. Aspek sosial berkaitan dengan interaksi antara guru, kepala sekolah, siswa, dan staf administrasi. Indikator lain yang disoroti adalah struktur organisasi yang jelas, termasuk pembagian tugas, tanggung jawab, dan prosedur kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong motivasi berprestasi guru serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Dukungan profesional dan komunikasi terbuka antar guru juga menjadi indikator penting. Stabilitas kondisi kerja, seperti keamanan dan kenyamanan, memengaruhi produktivitas guru. Kepemimpinan yang responsif tercermin dalam perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan guru. Kolaborasi dan kerja sama tim merupakan indikator sosial yang memperkuat keterlibatan guru. Selain itu, kesempatan pengembangan profesional menjadi faktor penting. Dengan demikian, indikator lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi perilaku dan kinerja guru secara menyeluruh.

Armstrong (2020) menegaskan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sistem prosedur, dan budaya organisasi yang mendukung kinerja guru. Kondisi fisik meliputi ruang kelas nyaman, perlengkapan belajar lengkap, dan fasilitas pendukung yang memadai. Sistem prosedur mencakup aturan, standar operasional, serta pembagian tugas yang jelas. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang mendorong kolaborasi dan profesionalisme. Robbins dan Judge (2020) menambahkan indikator komunikasi terbuka, kejelasan peran, dan umpan balik rutin. Komunikasi yang terbuka memperkuat koordinasi antar guru dan pimpinan. Kejelasan

peran memungkinkan guru memahami tanggung jawab dan prioritas kerja. Umpan balik rutin meningkatkan motivasi dan keterampilan guru. Deci dan Ryan (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis guru meningkatkan keterlibatan dan kinerja. Lingkungan yang kondusif juga mendorong guru beradaptasi terhadap kurikulum baru dan inovasi pembelajaran. Stabilitas kondisi kerja menjadi indikator penting dalam menurunkan stres dan konflik. Interaksi sosial positif antara guru dan pimpinan memperkuat loyalitas.

Luthans (2020) menambahkan bahwa indikator lingkungan kerja guru mencakup keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi. Keseimbangan ini meliputi beban kerja yang wajar, fleksibilitas tugas, dan kebijakan yang mendukung inovasi. Iklim kerja yang aman dan nyaman merupakan indikator psikologis penting. Dukungan manajerial, termasuk bimbingan dan mentoring, memperkuat keterlibatan guru. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa fasilitas, peralatan, dan sarana belajar yang lengkap memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pembelajaran. Interaksi sosial yang harmonis antar guru, staf, dan pimpinan menciptakan suasana kolaboratif. Kesempatan pengembangan profesional, seperti pelatihan dan workshop, menjadi indikator penguatan kompetensi. Peran kepemimpinan kepala sekolah yang responsif juga menjadi indikator strategis. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi mendorong kreativitas dan eksperimen pedagogik. Persepsi guru terhadap penghargaan, pengakuan, dan keadilan menjadi faktor psikologis yang signifikan. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan motivasi berprestasi dan loyalitas guru.

Santrock (2020) menegaskan bahwa indikator lingkungan kerja guru meliputi keamanan, kenyamanan, fasilitas, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan. Keamanan mencakup perlindungan fisik dan psikologis selama melaksanakan tugas.

Kenyamanan meliputi kondisi ruang, pencahayaan, dan kebersihan lingkungan sekolah. Fasilitas memadai memungkinkan guru melaksanakan pembelajaran dengan efektif. Dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan meningkatkan kolaborasi dan rasa memiliki. Kesempatan pengembangan profesional mendorong peningkatan kompetensi dan motivasi. Herzberg (2019) menambahkan bahwa pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi merupakan indikator psikologis penting. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis guru meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Vroom (2019) menyatakan bahwa persepsi keadilan dan penghargaan memperkuat loyalitas guru terhadap sekolah. Iklim kerja yang positif mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan inovatif. Lingkungan kerja yang mendukung meminimalkan stres dan konflik. Stabilitas dan kepastian dalam pekerjaan menjadi faktor tambahan. Dengan demikian, indikator lingkungan kerja mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kinerja dan komitmen guru.

Indikator lingkungan kerja guru mencakup beberapa dimensi utama: fisik, psikologis, sosial, dan peluang pengembangan profesional. Dimensi fisik meliputi ruang kelas, fasilitas, perlengkapan belajar, dan sarana pendukung. Dimensi psikologis mencakup iklim kerja, persepsi keadilan, pengakuan prestasi, dan dukungan pimpinan. Dimensi sosial meliputi interaksi positif, kolaborasi, komunikasi terbuka, dan hubungan harmonis dengan rekan kerja serta pimpinan. Dimensi pengembangan profesional mencakup pelatihan, *workshop*, mentoring, dan kesempatan belajar berkelanjutan. Indikator lainnya adalah kepemimpinan responsif, kejelasan peran, beban kerja yang wajar, serta stabilitas kondisi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memengaruhi motivasi berprestasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi guru.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja guru meliputi: (1) dukungan organisasi, (2) iklim kerja, (3) komunikasi, dan (4) kepemimpinan yang efektif

2.1.4. Budaya Inovasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Inovasi

Budaya inovasi merupakan konsep organisasi yang menekankan kreativitas, eksperimen, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Menurut Schein (2019), budaya inovasi tercermin dari nilai, norma, dan praktik yang mendorong anggota organisasi untuk menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikannya secara efektif. Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa budaya inovasi mencakup perilaku proaktif, keberanian mengambil risiko, dan kemampuan belajar dari kegagalan. Armstrong (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi bukan sekadar menciptakan ide, tetapi juga membangun lingkungan yang mendukung pengembangan dan penerapan inovasi. Deci dan Ryan (2020) menekankan bahwa kebutuhan psikologis untuk kompetensi, otonomi, dan keterhubungan menjadi dasar bagi terbentuknya budaya inovasi yang kuat.

Woolfolk (2021) menyatakan bahwa budaya inovasi di lembaga pendidikan memengaruhi cara guru merancang strategi pembelajaran kreatif dan efektif. Maslow (2021) menambahkan bahwa aktualisasi diri guru dan staf tercapai ketika mereka diberi kesempatan untuk berinovasi dalam kegiatan akademik. Herzberg (2019) menegaskan bahwa penghargaan terhadap ide-ide baru memperkuat motivasi intrinsik guru. Santrock (2020) menekankan bahwa budaya inovasi mendorong kolaborasi antar guru, siswa, dan pimpinan. Luthans (2020) menambahkan bahwa organisasi yang inovatif cenderung lebih

adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan. Hoy dan Miskel (2021) menyatakan bahwa budaya inovasi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pembelajaran.

Menurut Amabile (2019), budaya inovasi muncul ketika organisasi menyediakan kebebasan berpikir, dukungan sumber daya, dan penghargaan terhadap kreativitas. Robbins dan Coulter (2020) menekankan pentingnya struktur organisasi yang fleksibel untuk memungkinkan aliran ide-ide baru tanpa terhambat prosedur birokrasi. Vroom (2019) menambahkan bahwa persepsi guru terhadap keadilan, dukungan pimpinan, dan penghargaan terhadap inisiatif memengaruhi tingkat partisipasi dalam inovasi. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik guru menjadi penentu keberhasilan budaya inovasi, karena ide-ide yang lahir dari dorongan internal cenderung lebih berkelanjutan. Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan bahwa budaya inovasi memerlukan pengembangan kompetensi berkelanjutan dan kesempatan eksperimen dalam proses pembelajaran. Maslow (2021) menekankan bahwa guru akan lebih berinovasi ketika kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi melalui dukungan organisasi.

Luthans (2020) menyatakan bahwa inovasi yang konsisten memperkuat reputasi sekolah dan meningkatkan kepuasan guru serta siswa. Santrock (2020) menambahkan bahwa interaksi sosial yang positif antar guru menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertukaran ide kreatif. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa pemimpin yang mendukung inovasi menjadi katalis bagi budaya inovasi. Herzberg (2019) menekankan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan menjadi pendorong penting bagi partisipasi guru. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa teknologi pendidikan dapat difungsikan sebagai media untuk mengimplementasikan inovasi pembelajaran. Dengan

demikian, budaya inovasi tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga struktur, sistem, dan iklim organisasi.

Schein (2019) menyatakan bahwa budaya inovasi mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan eksternal dan internal dengan cepat dan efektif. Menurut Robbins dan Coulter (2020), organisasi yang inovatif mampu mengintegrasikan ide-ide baru ke dalam praktik sehari-hari tanpa mengganggu stabilitas operasional. Armstrong (2020) menekankan bahwa budaya inovasi harus didukung oleh kepemimpinan yang visioner, komunikasi terbuka, dan sistem reward yang adil. Deci dan Ryan (2020) menambahkan bahwa kebutuhan psikologis untuk otonomi memotivasi guru untuk mengambil inisiatif dalam eksperimen pembelajaran. Maslow (2021) menegaskan bahwa aktualisasi diri guru tercapai melalui kesempatan inovasi yang memungkinkan eksplorasi ide dan metode baru.

Vroom (2019) menyatakan bahwa persepsi guru terhadap keadilan, penghargaan, dan kesempatan berinovasi memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Santrock (2020) menambahkan bahwa budaya inovasi juga mendorong kolaborasi lintas bidang dan antar guru untuk menghasilkan solusi kreatif. Woolfolk (2021) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan minim risiko. Herzberg (2019) menegaskan bahwa motivator intrinsik guru, seperti pencapaian dan pengembangan diri, menjadi faktor utama keberhasilan inovasi. Hoy dan Miskel (2021) menyatakan bahwa iklim sekolah yang mendukung kreativitas meningkatkan kualitas pembelajaran. Luthans (2020) menambahkan bahwa inovasi berkelanjutan berkontribusi pada daya saing institusi pendidikan. Armstrong dan Taylor (2020) menekankan bahwa budaya inovasi membutuhkan evaluasi rutin dan refleksi untuk meningkatkan efektivitas

implementasi. Dengan demikian, budaya inovasi merupakan kombinasi antara nilai, praktik, sistem, dan perilaku adaptif dalam organisasi pendidikan.

Menurut Amabile (2019), budaya inovasi tercipta ketika guru merasa aman secara psikologis untuk mengekspresikan ide tanpa takut gagal atau dikritik. Robbins dan Judge (2020) menekankan bahwa budaya inovasi memerlukan toleransi terhadap risiko dan kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik menjadi kunci agar guru terdorong mengembangkan ide baru secara berkelanjutan. Maslow (2021) menambahkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mendorong guru untuk mengembangkan metode pengajaran kreatif. Armstrong (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi perlu didukung oleh sumber daya, pelatihan, dan kesempatan bereksperimen. Santrock (2020) menyatakan bahwa interaksi sosial yang mendukung kolaborasi guru mempercepat penyebaran ide inovatif.

Herzberg (2019) menambahkan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan mendorong partisipasi aktif guru. Woolfolk (2021) menekankan peran teknologi pendidikan dalam memperluas kesempatan inovasi. Hoy dan Miskel (2021) menegaskan pentingnya iklim sekolah yang terbuka dan komunikatif. Luthans (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi faktor strategis dalam budaya inovasi. Vroom (2019) menyatakan bahwa persepsi keadilan dan dukungan pimpinan meningkatkan keberanian guru dalam mengambil risiko. Robbins dan Coulter (2020) menegaskan bahwa inovasi yang terintegrasi dalam kebijakan sekolah memperkuat efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, budaya inovasi muncul dari kombinasi motivasi internal, dukungan organisasi, dan iklim kerja yang kondusif.

Maslow (2021) menegaskan bahwa budaya inovasi berperan sebagai sarana aktualisasi diri bagi guru, memungkinkan pengembangan kompetensi dan kreativitas.

Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa budaya inovasi terbentuk dari kombinasi nilai organisasi, kebijakan, dan praktik yang mendorong eksperimen. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik guru menjadi fondasi bagi partisipasi dalam inovasi yang berkelanjutan. Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa komunikasi terbuka, kejelasan tujuan, dan pengakuan terhadap prestasi guru menjadi indikator penting budaya inovasi. Schein (2019) menegaskan bahwa budaya inovasi mencerminkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan dan menghadapi tantangan eksternal. Santrock (2020) menyatakan bahwa kolaborasi antar guru dan keterlibatan siswa dalam proses inovasi meningkatkan kreativitas kolektif. Herzberg (2019) menekankan pentingnya sistem penghargaan dan tanggung jawab yang jelas untuk memotivasi guru.

Woolfolk (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman memfasilitasi eksperimen pedagogik. Hoy dan Miskel (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan yang visioner dan suportif memperkuat budaya inovasi di sekolah. Armstrong (2020) menambahkan bahwa evaluasi dan refleksi menjadi bagian integral dari siklus inovasi yang berkelanjutan. Vroom (2019) menyatakan bahwa persepsi keadilan dan kesempatan berinovasi memengaruhi loyalitas guru terhadap organisasi. Robbins dan Coulter (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi meningkatkan daya saing dan kualitas pendidikan secara signifikan. Dengan demikian, budaya inovasi bukan sekadar konsep teori, tetapi praktik nyata yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan efektivitas sekolah.

Luthans (2020) menekankan bahwa budaya inovasi dapat diukur melalui sejauh mana organisasi mendorong guru untuk mengambil inisiatif, mencoba metode baru, dan mengembangkan solusi kreatif. Armstrong (2020) menyatakan bahwa indikator budaya

inovasi mencakup fleksibilitas organisasi, dukungan sumber daya, dan peluang eksperimen. Deci dan Ryan (2020) menambahkan bahwa motivasi intrinsik guru menjadi pusat keberhasilan budaya inovasi karena guru yang terdorong secara internal cenderung menghasilkan ide-ide orisinal dan berkelanjutan. Santrock (2020) menegaskan bahwa interaksi sosial yang positif antara guru, siswa, dan pimpinan memfasilitasi pertukaran ide kreatif. Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa komunikasi terbuka, pengakuan terhadap prestasi, dan kejelasan tujuan memperkuat iklim inovatif. Maslow (2021) menekankan bahwa kebutuhan aktualisasi diri tercapai ketika guru diberi kebebasan berkreasi dan kesempatan mengekspresikan ide.

Herzberg (2019) menegaskan bahwa penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan mengimplementasikan ide meningkatkan motivasi. Vroom (2019) menambahkan bahwa persepsi keadilan dan dukungan pimpinan memengaruhi partisipasi guru dalam inovasi. Woolfolk (2021) menekankan bahwa lingkungan fisik dan teknologi mendukung eksperimen pembelajaran. Hoy dan Miskel (2021) menyatakan bahwa budaya inovasi memperkuat kolaborasi antar guru. Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan bahwa evaluasi rutin membantu organisasi menilai efektivitas inovasi. Robbins dan Coulter (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi meningkatkan daya saing dan reputasi sekolah secara berkelanjutan.

Amabile (2019) menyatakan bahwa budaya inovasi memerlukan keamanan psikologis bagi guru agar mereka tidak takut gagal atau dikritik ketika mencoba ide baru. Robbins dan Coulter (2020) menekankan bahwa toleransi terhadap kegagalan menjadi indikator penting budaya inovasi karena eksperimen sering kali menghadapi risiko. Deci dan Ryan (2020) menambahkan bahwa guru dengan motivasi intrinsik lebih berani mengambil risiko dan berkontribusi pada inovasi. Maslow (2021) menegaskan bahwa

aktualisasi diri tercapai ketika guru diberi kesempatan memecahkan masalah secara kreatif. Armstrong (2020) menekankan bahwa budaya inovasi harus didukung sumber daya yang memadai, termasuk teknologi dan bahan ajar. Santrock (2020) menambahkan bahwa kerja sama tim antar guru mempercepat penyebaran ide inovatif. Herzberg (2019) menegaskan bahwa sistem penghargaan yang adil mendorong partisipasi aktif guru. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa penggunaan media pembelajaran dan teknologi informasi mempermudah implementasi inovasi. Hoy dan Miskel (2021) menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung dan visioner. Luthans (2020) menyatakan bahwa inovasi berkelanjutan memperkuat reputasi dan kualitas sekolah. Vroom (2019) menambahkan bahwa persepsi keadilan memengaruhi loyalitas guru terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi meningkatkan motivasi berprestasi dan komitmen guru secara signifikan. Menurut Woolfolk (2021), budaya inovasi mencakup penerapan ide-ide baru dalam strategi pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan metode evaluasi.

Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan bahwa budaya inovasi harus diinternalisasi dalam nilai, norma, dan praktik sehari-hari guru. Deci dan Ryan (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik guru menjadi fondasi keberhasilan inovasi karena guru terdorong untuk berkontribusi tanpa imbalan eksternal semata. Maslow (2021) menegaskan bahwa guru yang diberi otonomi lebih produktif dan kreatif dalam mengembangkan inovasi. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa komunikasi terbuka antar guru dan pimpinan memperkuat kolaborasi inovatif. Schein (2019) menambahkan bahwa budaya inovasi mencerminkan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Santrock (2020) menegaskan bahwa partisipasi guru dalam inovasi mendorong pengembangan profesional berkelanjutan.

Herzberg (2019) menekankan bahwa pengakuan dan penghargaan terhadap ide inovatif memperkuat motivasi. Luthans (2020) menambahkan bahwa inovasi berkelanjutan meningkatkan efisiensi dan kualitas pembelajaran. Hoy dan Miskel (2021) menegaskan pentingnya evaluasi dan refleksi sebagai bagian dari budaya inovasi. Vroom (2019) menambahkan bahwa persepsi keadilan dan kesempatan berinovasi memperkuat loyalitas guru. Robbins dan Coulter (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi menjadi indikator daya saing dan keberhasilan organisasi pendidikan.

Armstrong (2020) menegaskan bahwa budaya inovasi harus didukung oleh struktur organisasi yang fleksibel, kebijakan yang adaptif, dan sistem reward yang adil. Deci dan Ryan (2020) menambahkan bahwa kebutuhan psikologis guru akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan menjadi fondasi budaya inovasi. Maslow (2021) menekankan bahwa aktualisasi diri guru dapat tercapai ketika mereka diberi kesempatan eksperimen pedagogik. Santrock (2020) menyatakan bahwa kolaborasi antar guru dan keterlibatan siswa meningkatkan kualitas ide inovatif. Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa komunikasi terbuka dan pengakuan prestasi memperkuat iklim inovatif. Woolfolk (2021) menegaskan bahwa teknologi pendidikan menjadi media penting dalam implementasi inovasi.

Herzberg (2019) menekankan bahwa penghargaan, tanggung jawab, dan prestasi mendorong motivasi guru. Hoy dan Miskel (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan visioner dan suportif memperkuat budaya inovasi. Armstrong dan Taylor (2020) menekankan perlunya evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan inovasi. Vroom (2019) menegaskan bahwa persepsi keadilan dan dukungan pimpinan memengaruhi keterlibatan guru. Robbins dan Coulter (2020) menambahkan bahwa inovasi

meningkatkan daya saing dan kualitas pendidikan. Schein (2019) menekankan pentingnya integrasi nilai dan praktik inovatif dalam budaya organisasi.

Budaya inovasi adalah kombinasi nilai, norma, praktik, motivasi individu, dan dukungan organisasi yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan adaptasi. Dimensi utama budaya inovasi meliputi kebebasan berpikir, otonomi guru, kolaborasi sosial, dukungan pimpinan, pengakuan prestasi, dan kesempatan pengembangan profesional. Lingkungan fisik dan teknologi yang memadai juga menjadi indikator penting untuk implementasi ide kreatif. Kepemimpinan yang visioner dan fleksibel menjadi kunci dalam memperkuat budaya inovasi di sekolah. Evaluasi rutin dan refleksi memastikan inovasi berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pendidikan. Motivasi intrinsik guru menjadi fondasi utama agar ide inovatif dapat diwujudkan secara konsisten. Sistem penghargaan dan keadilan organisasi memperkuat partisipasi guru. Kolaborasi lintas guru dan keterlibatan siswa meningkatkan kualitas hasil inovasi. Budaya inovasi tidak hanya memengaruhi kualitas pembelajaran, tetapi juga komitmen organisasi dan motivasi berprestasi. Implementasi budaya inovasi yang konsisten meningkatkan daya saing sekolah dan efektivitas pengajaran.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Budaya inovasi adalah kombinasi nilai, norma, praktik, dan dukungan organisasi yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan adaptasi dalam proses pembelajaran.

2.1.4.1. Indikator-Indikator Budaya Inovasi

Menurut Robbins dan Judge (2020), indikator budaya inovasi mencakup fleksibilitas organisasi, kreativitas individu, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Fleksibilitas organisasi memungkinkan

guru bereksperimen dengan metode pengajaran baru tanpa terhambat birokrasi yang kaku. Kreativitas individu guru tercermin dari kemampuan menghasilkan ide-ide baru, merancang strategi pembelajaran inovatif, dan mengimplementasikannya dengan efektif. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan memastikan bahwa inovasi dapat diterima, diinternalisasi, dan berkelanjutan. Robbins dan Judge menambahkan bahwa partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, kolaborasi lintas bidang, dan keterlibatan dalam proyek inovatif juga menjadi indikator penting. Keterbukaan terhadap kritik dan umpan balik menjadi tolok ukur sejauh mana ide-ide baru dapat berkembang. Sistem penghargaan dan pengakuan terhadap inovasi mendorong motivasi intrinsik guru untuk terus berkarya. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan suportif menjadi faktor pendukung utama implementasi ide kreatif. Robbins dan Judge menekankan bahwa kepemimpinan visioner yang mendukung keberanian mengambil risiko memperkuat budaya inovasi. Penggunaan teknologi untuk mendukung eksperimen pedagogik menjadi bagian dari indikator. Integrasi nilai inovasi dalam kebijakan sekolah memastikan konsistensi praktik inovatif. Evaluasi dan refleksi rutin terhadap proses inovasi menjadi indikator terakhir menurut Robbins dan Judge.

Armstrong (2020) menyatakan bahwa indikator budaya inovasi terdiri dari struktur organisasi fleksibel, sistem reward yang mendukung, serta kebijakan yang mendorong eksperimen dan pengembangan profesional guru. Struktur organisasi fleksibel memungkinkan guru memodifikasi proses belajar mengajar sesuai kebutuhan siswa. Sistem reward mencakup pengakuan terhadap ide kreatif, penghargaan prestasi inovatif, dan peluang promosi bagi guru yang berkontribusi aktif. Kebijakan yang mendorong eksperimen memberikan ruang bagi guru untuk mencoba metode baru tanpa takut gagal. Armstrong menambahkan bahwa kesempatan pengembangan profesional

menjadi indikator penting, karena guru yang terus belajar lebih mampu menghasilkan inovasi. Kolaborasi antar guru dan keterlibatan pimpinan mendukung pertukaran ide kreatif secara efektif. Lingkungan fisik dan teknologi yang memadai memfasilitasi eksperimen dan implementasi ide baru. Evaluasi berkala terhadap efektivitas inovasi memastikan keberlanjutan praktik kreatif. Motivasi intrinsik guru menjadi indikator yang menentukan partisipasi aktif dalam inovasi. Armstrong menegaskan bahwa kepemimpinan suportif dan komunikasi terbuka memperkuat iklim inovatif. Budaya inovasi juga tercermin dari keterlibatan guru dalam proyek pengembangan kurikulum. Transparansi kebijakan dan prosedur organisasi menjadi tolok ukur kesuksesan inovasi.

Deci dan Ryan (2020) menekankan bahwa indikator budaya inovasi mencakup motivasi intrinsik guru, kebutuhan psikologis terpenuhi, dan tingkat otonomi dalam pengambilan keputusan pembelajaran. Guru yang termotivasi secara intrinsik lebih berani mengembangkan metode pembelajaran kreatif. Kebutuhan psikologis untuk kompetensi, keterhubungan, dan otonomi memengaruhi sejauh mana guru berinovasi. Guru yang diberi otonomi dapat merancang strategi belajar sesuai kondisi kelas dan karakter siswa. Deci dan Ryan menambahkan bahwa kolaborasi dan komunikasi terbuka antara guru dan pimpinan meningkatkan efektivitas inovasi. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis menjadi indikator utama agar guru tidak takut gagal. Sistem penghargaan internal yang adil meningkatkan motivasi berkelanjutan. Partisipasi aktif guru dalam proyek inovasi menjadi tolok ukur keterlibatan individu. Integrasi nilai inovasi dalam budaya sekolah memperkuat konsistensi praktik kreatif. Evaluasi dan refleksi berkala menjadi indikator implementasi inovasi yang berkelanjutan. Deci dan Ryan menegaskan bahwa keterlibatan siswa dalam proses inovasi memperluas dampak kreatif.

Kepemimpinan transformasional mendukung keberanian guru untuk mengambil risiko dan mengimplementasikan ide baru.

Maslow (2021) menyatakan bahwa indikator budaya inovasi terkait dengan aktualisasi diri guru, pemenuhan kebutuhan psikologis, dan lingkungan yang mendorong kreativitas. Guru yang dapat mengekspresikan ide kreatif secara bebas menunjukkan tingkat inovasi yang tinggi. Aktualisasi diri tercapai ketika guru diberi ruang untuk eksperimen pedagogik. Lingkungan yang mendukung, aman, dan terbuka memfasilitasi kolaborasi antar guru. Sistem penghargaan yang mengakui prestasi kreatif memperkuat motivasi. Maslow menambahkan bahwa budaya inovasi juga tercermin dari partisipasi aktif guru dalam perencanaan dan evaluasi kurikulum. Keterlibatan pimpinan dalam memberikan dukungan dan feedback menjadi indikator penting. Penggunaan teknologi untuk mendukung metode inovatif memperkuat kemampuan adaptasi guru. Evaluasi dan monitoring implementasi ide kreatif menjadi tolok ukur kesuksesan inovasi. Maslow menekankan bahwa keterhubungan sosial antar guru memfasilitasi pertukaran ide. Kepemimpinan yang mendukung risiko, eksperimen, dan kebebasan berpikir memperkuat iklim inovatif. Budaya inovasi yang baik meningkatkan komitmen guru dan kualitas pembelajaran.

Herzberg (2019) menekankan bahwa indikator budaya inovasi meliputi motivator intrinsik, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan kompetensi. Guru yang memiliki motivator intrinsik tinggi lebih terdorong untuk berinovasi. Sistem penghargaan dan pengakuan menjadi tolok ukur partisipasi aktif guru dalam inovasi. Tanggung jawab yang jelas terhadap proyek inovatif meningkatkan efektivitas implementasi. Peluang pengembangan kompetensi secara berkelanjutan memperkuat budaya inovasi. Herzberg menambahkan bahwa kepemimpinan yang mendukung

eksperimen dan memberikan feedback konstruktif menjadi indikator penting. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis memungkinkan guru mencoba metode baru tanpa takut gagal. Kolaborasi dan komunikasi terbuka antar guru mempercepat pertukaran ide kreatif. Integrasi inovasi dalam perencanaan kurikulum menjadi tolok ukur keberhasilan. Evaluasi rutin terhadap hasil inovasi meningkatkan kualitas implementasi. Herzberg menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan eksternal harus seimbang untuk menciptakan inovasi berkelanjutan. Partisipasi siswa dalam implementasi ide baru memperluas dampak kreatif. Kepemimpinan visioner dan fleksibel memperkuat budaya inovasi di sekolah.

Hoy dan Miskel (2021) menyatakan bahwa indikator budaya inovasi mencakup iklim sekolah yang mendukung, kolaborasi, dan komunikasi terbuka. Iklim sekolah yang kondusif memungkinkan guru mengekspresikan ide kreatif secara bebas. Kolaborasi lintas guru memfasilitasi pertukaran praktik terbaik dan inovasi pedagogik. Komunikasi terbuka antar guru dan pimpinan menjadi indikator sejauh mana ide baru diterima. Hoy dan Miskel menambahkan bahwa dukungan sumber daya, baik teknologi maupun fasilitas, memperkuat kemampuan guru berinovasi. Partisipasi aktif guru dalam pengembangan kurikulum menjadi tolok ukur keterlibatan. Evaluasi berkala terhadap implementasi inovasi memastikan keberlanjutan praktik kreatif. Kepemimpinan yang visioner, suportif, dan komunikatif memperkuat budaya inovasi. Integrasi inovasi dalam kebijakan dan prosedur sekolah menjadi indikator konsistensi. Lingkungan fisik yang memadai mendukung eksperimen dan implementasi ide baru. Hubungan sosial yang positif antara guru, pimpinan, dan siswa memperluas dampak inovasi. Hoy dan Miskel menekankan pentingnya pengakuan dan reward untuk mendorong motivasi guru. Keterlibatan guru dalam proyek inovatif menjadi tolok ukur efektivitas budaya inovasi.

Luthans (2020) menegaskan bahwa indikator budaya inovasi meliputi motivasi intrinsik, fleksibilitas, dukungan organisasi, dan evaluasi berkelanjutan. Guru yang termotivasi secara intrinsik akan lebih aktif mengembangkan ide kreatif. Fleksibilitas dalam struktur dan prosedur memungkinkan inovasi diterapkan tanpa hambatan. Dukungan organisasi berupa sumber daya, training, dan feedback memperkuat implementasi ide baru. Evaluasi dan monitoring rutin menjadi indikator keberhasilan budaya inovasi. Luthans menambahkan bahwa kolaborasi guru dan keterlibatan siswa dalam inovasi memperluas dampak ide kreatif. Kepemimpinan yang visioner dan suportif menjadi tolok ukur lingkungan inovatif. Sistem penghargaan dan pengakuan mendorong partisipasi aktif guru. Lingkungan psikologis yang aman meningkatkan keberanian mengambil risiko. Integrasi inovasi dalam kebijakan sekolah memperkuat konsistensi praktik kreatif. Luthans menekankan pentingnya refleksi dan pembelajaran dari kegagalan sebagai indikator budaya inovasi. Keterhubungan sosial dan komunikasi terbuka menjadi tolok ukur keberhasilan kolaborasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator Budaya Inovasi mencakup: (1) fleksibilitas organisasi, (2) kreativitas individu, dan (3) kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun yang menjadi penelitian yang relevan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Prasetyo dan Santoso (2020), motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di 50 sekolah dasar di Jawa Tengah dengan metode kuantitatif

menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi, aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan siap mengimplementasikan program inovatif. Penelitian ini relevan karena menegaskan pentingnya motivasi intrinsik guru sebagai prediktor utama komitmen organisasi, yang mendukung teori self-determination yang dikemukakan

2. Hidayat (2019) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP negeri di Sumatera Utara. Penelitian menggunakan desain survei dengan sampel 120 guru. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas, iklim psikologis, dan kepemimpinan yang komunikatif, secara signifikan meningkatkan keterikatan guru pada sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja menjadi faktor determinan dalam pembentukan budaya komitmen.
3. Sari dan Utami (2021) melakukan penelitian mengenai hubungan antara budaya inovasi dan komitmen organisasi guru di sekolah menengah pertama di Bandung. Dengan metode kuantitatif menggunakan SEM (Structural Equation Modeling), penelitian menemukan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah dengan budaya inovasi yang kuat cenderung memiliki keterikatan emosional dan normatif yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini relevan karena menegaskan pentingnya budaya inovasi dalam menciptakan komitmen organisasi yang berkelanjutan.
4. Rahmawati et al. (2020) meneliti pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dan komitmen guru di 30 SD di Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen angket yang

telah tervalidasi. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Penelitian ini mendukung pentingnya pendekatan holistik dalam memahami faktor-faktor yang membentuk komitmen guru.

5. Putra dan Wijaya (2022) meneliti pengaruh budaya inovasi terhadap motivasi berprestasi dan komitmen organisasi guru di SMA di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan sampel 100 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi memiliki efek langsung dan tidak langsung melalui motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru. Penelitian ini relevan sebagai dasar teoritis bahwa inovasi di sekolah dapat meningkatkan loyalitas guru dan produktivitas pembelajaran.
6. Nugroho dan Pratiwi (2021) melakukan studi tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar di Jawa Timur. Analisis data menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi intrinsik yang tinggi secara signifikan meningkatkan komitmen afektif dan normatif guru.
7. Fitriani (2020) meneliti hubungan antara motivasi berprestasi, budaya inovasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru di sekolah menengah pertama di Sumatera Selatan. Metode penelitian menggunakan survei kuantitatif dengan sampel 80 guru. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan budaya inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan keterkaitan antara inovasi, motivasi, dan loyalitas guru.
8. Lestari dan Hadi (2023) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Jakarta Selatan. Penelitian

menggunakan metode SEM dengan sampel 150 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya inovasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen afektif, normatif, dan continuance guru. Penelitian ini relevan sebagai dasar empiris bahwa kedua variabel ini saling mendukung dalam meningkatkan loyalitas guru.

9. Rahman dan Dewi (2022) melakukan penelitian kuantitatif di 20 SD di Bali untuk meneliti pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru melalui budaya inovasi sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap budaya inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian bahwa budaya inovasi dapat memediasi hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi.

2.3. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi di SDN Gugus 3 Bilah Hulu

Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal individu untuk mencapai hasil optimal, menyelesaikan tantangan, dan meningkatkan kinerja (Deci dan Ryan, 2020). Dalam konteks pendidikan, guru dengan motivasi berprestasi tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, dan kesiapan untuk mengimplementasikan program inovatif. Teori Self-Determination menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi berkontribusi pada keterikatan emosional terhadap organisasi, yang sejalan dengan dimensi komitmen afektif Meyer dan Allen (2019). Motivasi berprestasi juga mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran,

meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan, sehingga komitmen terhadap sekolah menjadi lebih kuat.

Hasil penelitian Prasetyo dan Santoso (2020) dan Fitriani (2020) menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi secara signifikan memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Guru dengan dorongan untuk mencapai prestasi cenderung berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, pengembangan kurikulum, dan proyek inovatif di sekolah. Hal ini memperkuat hipotesis bahwa motivasi berprestasi merupakan variabel penting yang memengaruhi komitmen guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu. Dengan demikian, peningkatan motivasi berprestasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan guru terhadap sekolah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang memengaruhi perilaku individu (Hoy dan Miskel, 2021; Robbins dan Judge, 2020). Guru yang bekerja di lingkungan kondusif, aman, dan suportif cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkreasi. Lingkungan kerja juga mencakup kepemimpinan, komunikasi, fasilitas, dan dukungan sumber daya yang memfasilitasi proses inovatif, partisipasi aktif, dan kolaborasi antar guru. Teori Motivasi Herzberg (2019) menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan dan mendukung komitmen.

Hasil penelitian Hidayat (2019) dan Lestari dan Hadi (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi guru. Guru yang merasa dukungan pimpinan, fasilitas, dan iklim kerja mendukung kreativitas

cenderung lebih loyal, berpartisipasi aktif, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga prediktor utama keterikatan guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu. Upaya memperbaiki kondisi lingkungan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan loyalitas dan efektivitas guru dalam pembelajaran.

3. Pengaruh Budaya Inovasi terhadap Komitmen Organisasi Guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu

Budaya inovasi adalah kumpulan nilai, norma, praktik, dan dukungan organisasi yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan adaptasi dalam proses pembelajaran (Amabile, 2019; Schein, 2019). Sekolah dengan budaya inovasi yang kuat memberikan kebebasan berpikir, dukungan kolaboratif, dan pengakuan terhadap ide baru, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Budaya inovasi mendukung terciptanya keterikatan afektif, normatif, dan continuance guru terhadap organisasi, sesuai teori komitmen organisasi Meyer dan Allen (2019). Implementasi inovasi pedagogik dan pengembangan kurikulum kreatif menjadi indikator nyata dari keberadaan budaya inovasi.

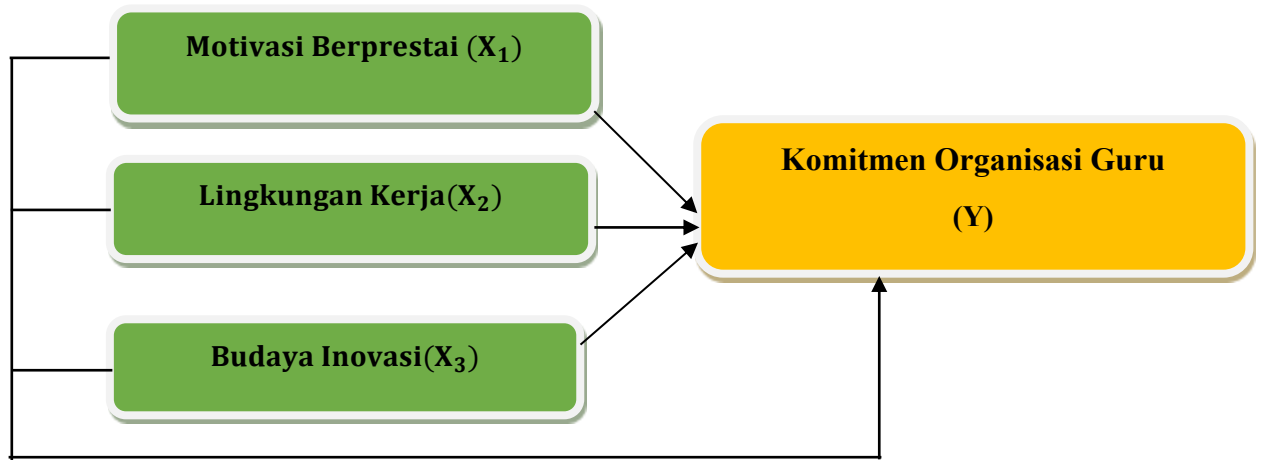
Penelitian Sari dan Utami (2021) dan Putra dan Wijaya (2022) menunjukkan bahwa budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Guru yang terlibat aktif dalam inovasi pembelajaran cenderung lebih loyal, berpartisipasi, dan siap mendukung visi-misi sekolah. Budaya inovasi mendorong guru untuk mengambil inisiatif, berkolaborasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, penguatan budaya inovasi di SDN Gugus 3 Bilah Hulu menjadi strategi penting dalam membentuk keterikatan guru terhadap sekolah, meningkatkan motivasi, dan memfasilitasi keberhasilan program pendidikan.

4. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Inovasi secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi Guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu

Pendekatan simultan menekankan bahwa motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi saling berinteraksi dalam membentuk komitmen organisasi guru. Teori sistem terbuka menyatakan bahwa berbagai faktor internal dan eksternal sekolah berkontribusi terhadap perilaku guru secara simultan (Luthans, 2020). Guru yang termotivasi, bekerja dalam lingkungan kondusif, dan berada dalam budaya inovasi yang kuat cenderung memiliki keterikatan afektif, normatif, dan continuance yang lebih tinggi. Interaksi antar variabel ini menciptakan efek sinergis yang meningkatkan loyalitas dan efektivitas guru dalam melaksanakan program sekolah.

Penelitian Rahmawati et al. (2020) dan Yuliana et al. (2021) menemukan bahwa kombinasi motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Guru yang mendapatkan dukungan dari ketiga faktor ini menunjukkan tingkat partisipasi aktif tinggi, keterlibatan dalam inovasi pembelajaran, dan kesiapan mendukung pencapaian visi-misi sekolah. Temuan ini menjadi dasar kerangka konseptual penelitian di SDN Gugus 3 Bilah Hulu untuk meneliti pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen komitmen organisasi guru.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

- H₁ : Terdapat pengaruh Motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.
- H₂ : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.
- H₃ : Terdapat pengaruh Budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.
- H₄ : Terdapat pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi secara simultan terhadap Komitmen organisasi guru di SDN Gugus 3 Bilah Hulu.