

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia pendidikan yang terus berkembang ini, fenomena berkurangnya komitmen organisasi yang dialami oleh sebagian guru pada zaman sekarang merupakan aspek yang memerlukan perhatian mendalam. Pendidikan memegang peranan sentral dalam pembangunan masyarakat dan negara, dan kualitas pendidikan sangat bergantung pada komitmen tinggi dari para pendidik. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerja dengan organisasi, yang memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Allen & Meyer, 2013). Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana guru merasa terikat secara emosional dan bertanggung jawab untuk mendukung tujuan sekolah.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pendidikan didefinisikan sebagai suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan secara sengaja untuk menciptakan lingkungan dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan potensi diri mereka. Hal ini mencakup pengembangan aspek spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk kepentingan diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2003).

Pendidikan memiliki peran krusial dalam memastikan kecerdasan generasi penerus bangsa. Sebuah bangsa atau negara tidak dapat mencapai kemajuan tanpa memberikan prioritas pada perkembangan pendidikan. Dengan kata lain, kemajuan dalam sektor pendidikan akan berdampak positif pada upaya negara untuk memperkuat sumber daya manusianya (Awaluddin, 2021).

Dalam konteks pendidikan usia dini, guru taman kanak-kanak (TK) memegang peranan penting, tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pembimbing awal dalam membentuk karakter anak. Melva Diana (2010) mengemukakan bahwa masa usia dini adalah masa emas (*golden age*), di mana miliaran sel otak anak aktif bekerja, sehingga informasi mudah diserap. Hal ini mengharuskan guru TK memiliki kesabaran dan

komitmen tinggi untuk memastikan setiap siswa menerima pengalaman belajar yang berkualitas. Dalam penelitian organisasi, komitmen organisasi mengacu pada sikap individu terhadap organisasi yang mencakup rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam mendukung tujuan organisasi (Vipraprastha & Bagus, 2022). Guru TK, yang memiliki tanggung jawab besar dalam pendidikan usia dini, memerlukan komitmen organisasi yang kuat untuk membentuk karakter anak sejak usia dini.

Komitmen organisasi menjadi salah satu aspek yang penting dalam lingkungan kerja, khususnya dalam konteks pendidikan, di mana peran tenaga pendidik memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan peserta didik. Guru TK sebagai pendidik di tingkat pendidikan usia dini tidak hanya bertanggung jawab dalam mengajar, tetapi juga membentuk pondasi karakter dan kecerdasan emosional anak (Zaidah & Tatik Ariyati, 2024).

Kemendikbud Ristek (2018) mencatat bahwa 80% guru TK di Indonesia bekerja lebih dari enam jam per hari, yang meliputi persiapan pembelajaran, evaluasi perkembangan anak, hingga interaksi dengan orang tua siswa. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa 65% orang tua menyatakan bahwa peran guru TK sangat penting dalam pembentukan moral dan etika anak, termasuk nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, dan kemandirian.

Selain itu, komitmen organisasi menjadi elemen kunci dalam mendukung tanggung jawab ini. Guru TK diharapkan tidak hanya mengajar, tetapi juga membentuk fondasi karakter dasar anak, yang akan berpengaruh pada keberhasilan pendidikan di jenjang berikutnya (Izzati et al., 2022). Berdasarkan hasil survei UNICEF (2021), guru TK memiliki pengaruh hingga 30% lebih besar dibandingkan lingkungan rumah dalam membentuk keterampilan sosial anak. Pedoman Penguatan Pendidikan Karakter (2019) yang dikeluarkan oleh Kemendikbud menekankan bahwa guru TK berperan dalam mengintegrasikan nilai-nilai karakter seperti empati, kemandirian, dan kedisiplinan dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari, sesuai dengan prinsip Kurikulum 2013.

Dalam dunia pendidikan sekolah adalah suatu organisasi pembelajaran, sehingga komitmen organisasi diperlukan. Kunci mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru. Sekolah ingin agar semua pendidiknya memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Karena seorang guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam mencetak anak bangsa

yang berkualitas sebagai penerus bangsa yang berguna. Sehingga anak didik dapat bersaing di masyarakat, dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan oleh guru (Hamsal et al., 2023).

Sebagai bagian dari organisasi pembelajaran, sekolah memerlukan guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu, Pasal 7 ayat 1b dalam undang-undang tersebut menekankan bahwa guru diwajibkan untuk menunjukkan komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Hal ini menyoroti peran penting guru dalam membentuk generasi penerus bangsa yang cerdas dan berbudi pekerti luhur. Oleh karena itu, memberikan dukungan kepada guru sebagai tenaga profesional yang memiliki peran kunci dalam mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing siswa menjadi sangat penting untuk mendukung kemajuan pendidikan dan menciptakan individu yang berkualitas dalam masyarakat (Yuliati & Liana, 2022).

Pentingnya komitmen organisasi di kalangan guru telah menjadi topik yang sering dibahas dalam dunia pendidikan, terutama karena perannya yang signifikan dalam keberhasilan proses pembelajaran. Dalam konteks ini, pandangan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan menjadi sangat penting untuk memahami sejauh mana komitmen organisasi diprioritaskan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi dinamika di sekolah (Syarif et al., 2018). Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, wawancara dengan beberapa kepala sekolah telah dilakukan, memberikan perspektif langsung tentang pentingnya komitmen organisasi di mata mereka. Berikut ini adalah hasil wawancara yang menyoroti pandangan kepala sekolah terkait komitmen organisasi guru di sekolah.

Tabel 1.1 Wawancara Komitmen Organisasi dengan Kepala Sekolah

Subjek	Pertanyaan	Verbatim	Kesimpulan
WHA	Bagaimana Anda melihat komitmen organisasi yang dimiliki guru? Apakah komitmen organisasi itu penting?	Ya, bagi kami sekolah ini, komitmen itu harus dimiliki oleh guru mbak. Kami mengharapkan guru berkomitmen yang kuat sehingga mereka semangat sehingga dedikasinya itu keras banget. Jadi ya kita sangat ingin guru ini menjadi cinta banget pada pekerjaan yang dia jalani. Ya karena saya rasa dulu itu banyak guru yang kayak kurang terhubung dengan sekolah. Kayak cuma	Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah menginginkan guru yang memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya hal tersebut merupakan komitmen <i>Affective</i> .

			kerja dijalani apa adanya karena hanya menjalankan profesi yang dijalani tanpa ada perjuangan lebih. Mungkin itu yang membuat kami ingin guru itu lebih memiliki keterikatan yang kuat pada sekolah.	
DAN	Bagaimana melihat komitmen organisasi dimiliki guru? komitmen organisasi penting?	Anda peran yang oleh guru? Apakah itu	Sekolah ini kan nggak Cuma tempat belajar ya mbak, tapi juga tempat tumbuh. Kita itu butuh banget guru yang bener – bener menyumbangkan segala dedikasinya buat pertumbuhan para siswa. Sehingga kami butuh guru yang komitmennya itu yang hadir dari lubuk hati yang paling dalam sehingga itu mungkin menjadikan guru akan lebih peduli dan lebih berkomitmen kepada sekolah.	Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah menginginkan guru yang memiliki keterikatan secara emosional, hal tersebut merupakan komitmen <i>affective</i> .
MM	Bagaimana melihat komitmen organisasi dimiliki guru? komitmen organisasi penting?	Anda peran yang oleh guru? Apakah itu	Jadi, begini kita nggak Cuma butuh guru yang datang karena kewajiban aja, tapi yang bener – bener enjoy dan ngerasa kerja disini itu suatu kebanggaan. Karena menurut kami guru itu kayak motor disekolah ini, mereka yang komitmennya kuat akan punya semangat sehingga dapat menular ke murid – murid semua, kita pengan banget guru itu juga disini gak hanya sebagai pekerja tapi juga sebagai keluarga.	Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah menginginkan guru yang memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dijalannya, hal tersebut merupakan komitmen <i>affective</i> .

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait komitmen organisasi pada tabel 1.2 diketahui bahwa dari kepala sekolah menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan aspek yang paling diharapkan dari guru. Kepala sekolah menginginkan guru yang memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya, ditandai dengan kecintaan, kebanggaan, dan dedikasi yang tinggi terhadap peran mereka sebagai pendidik. Menurut Allen dan Meyer, (2013) yang mendefinisikan komitmen *affective* sebagai keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi. Guru dengan komitmen afektif tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga dengan semangat dan inisiatif, menciptakan lingkungan belajar yang positif serta mendukung perkembangan siswa (Turnip et al., 2019). Komitmen ini penting karena mendorong guru untuk menikmati tanggung jawabnya, memotivasi siswa, dan berkontribusi pada iklim sekolah yang inklusif, sehingga menjadi prioritas dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Namun, fakta lapangan menunjukkan bahwa banyak guru yang masih memiliki tingkat komitmen yang rendah. Menurut Allen & Meyer (2013) menjelaskan bahwa komitmen

organisasi terbagi menjadi tiga aspek utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* merujuk pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi, di mana seseorang merasa benar-benar peduli terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. *Continuance commitment* terkait dengan kesadaran akan konsekuensi atau biaya yang mungkin timbul jika meninggalkan organisasi. Sementara itu, *normative commitment* mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi karena norma atau nilai etika.

Dalam konteks guru, rendahnya komitmen pada ketiga aspek ini dapat berdampak signifikan pada kualitas pendidikan yang mereka berikan. Beberapa guru merasa kurang terhubung secara emosional dengan organisasi karena lingkungan kerja yang tidak mendukung atau nilai-nilai yang dirasa tidak lagi relevan dengan kebutuhan mereka (Ngatimun, 2021). Selain itu, beban kerja yang tinggi, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka menyebabkan melemahnya *continuance commitment*. Di sisi lain, perubahan kebijakan atau dinamika organisasi yang dirasa tidak adil juga mengurangi *normative commitment*, sehingga guru merasa tidak lagi memiliki kewajiban moral untuk bertahan (Yayuk & Haqiqi, 2023). Dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk kurangnya motivasi dan produktivitas guru, serta berkurangnya kualitas pendidikan yang diterima siswa (Marzuki, 2021).

Untuk melengkapi pembahasan mengenai pentingnya komitmen organisasi dari perspektif tenaga pendidik, berikut ini adalah hasil wawancara dengan para guru yang akan memberikan wawasan lebih dalam terkait pandangan mereka terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.2 Wawancara Komitmen Organisasi pada Guru

Subjek	Pertanyaan	Verbatim	Kesimpulan
TH	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda memiliki keinginan dan tujuan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini? 2. Menurut anda apakah bagaimana jika anda meninggalkan pekerjaan ini, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dulu, saya merasa sangat dekat dengan nilai-nilai organisasi ini, terutama ketika kita memiliki program pengembangan karyawan yang sangat mendalam dan berorientasi pada pengembangan pribadi. Namun, belakangan ini, saya merasa sudah tidak terlalu menarik bagi saya karena ada 	<p>Kesimpulan subjek memiliki kerendahan pada aspek <i>affective</i> dan <i>continuance</i>. Dimana TH merasa nilai-nilai organisasi tidak lagi menarik dan ada faktor keluarga yang mengurangi fokusnya pada pekerjaan.</p>

	<p>pakah anda merasa menyesal?</p> <p>3. Apa yang membuat kewajiban moral terhadap sekolah ini menjadi alasan utama Anda bertahan?</p>	<p>kepentingan keluarga yang membuat saya fokus lain.</p> <p>2. Mungkin kalo saya meninggalkan pekerjaan ini mbak saya akan kehilangan sumber ekonomi kedua yang membantu keluarga saya. Tapi saya sedikit merasa itu keluarga saya lebih butuh saya sehingga saya merasa komitmen saya pada pekerjaan ini menurun.</p> <p>3. Saya merasa memiliki kewajiban moral pada sekolah ini yang kuat dari nilai-nilai keadilan yang ada. Sehingga hal tersebut membuat saya berkomitmen.</p>	
EV	<p>1. Apakah anda memiliki keinginan dan tujuan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini?</p> <p>2. Menurut anda apakah bagaimana jika anda meninggalkan pekerjaan ini, apakah anda merasa menyesal?</p> <p>3. Apa yang membuat kewajiban moral terhadap sekolah ini menjadi alasan utama Anda bertahan?</p>	<p>1. Saya merasa itu mbak kepercayaan saya terhadap sekolah ini sangat kuat karena saya berfikir ada hal positif dalam program pengembangan bagi guru yang telah dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dan teman - teman secara signifikan, sehingga dapat menciptakan ikatan yang kuat dengan nilai-nilai sekolah ini mbak.</p> <p>2. Saya menyadari sih mbak bahwa kalo saya meninggalkan pekerjaan ini akan kehilangan tunjangan dan manfaat finansial yang membuat saya rugi, tetapi saya memiliki kurang keseimbangan kerja dengan kehidupan yang saya miliki sehingga saya rasakan perlu berfikir ulang untuk bertahan.</p> <p>3. Saya fikir nilai-nilai kejujuran dan transparansi yang ditekankan oleh sekolah ini membuat saya merasa memiliki kewajiban etika yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini. Sehingga mungkin saya melihatnya sekarang sebagai suatu</p>	<p>Kesimpulan subjek memiliki kerendahan pada aspek <i>continuance</i>. Meskipun EV mengakui manfaat dari pekerjaan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi masalah, serta ada keraguan terkait untuk tetap bertahan.</p>

		tanggung jawab untuk tetap setia pada sekolah ini.	
KK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda memiliki keinginan dan tujuan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini? 2. Menurut anda apakah bagaimana jika anda meninggalkan pekerjaan ini, apakah anda merasa menyesal? 3. Apa yang membuat kewajiban moral terhadap sekolah ini menjadi alasan utama Anda bertahan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalo saya ya mbak merasa sangat - sangat yakin terhadap organisasi ini karena ada banyak hal positif yang telah banyak saya lalu dengan temen - temen saya. Sudah banyak momen kerjasama yang baik dalam merancang untuk kebaikan sekolah ini. Sehingga hal itu dapat menciptakan kepercayaan dan rasa keterikatan saya dengan temen juga nilai-nilai sekolah ini. 2. Saat ini mbak saya mempertimbangkan bahwa biaya meninggalkan pekerjaan di sini sangat tinggi, terutama dari segi kompensasi dan pengembangan karir yang saya dapatkan belum tentu di dapatkan di tempat lain. Tapi saya sekarang itu sedang bingung dalam mempertimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya. 3. Saya merasa ya mbak memiliki tanggung jawab etika yang tinggi terhadap sekolah ini karena saya rasa dengan nilai-nilai keberagaman yang menciptakan lingkungan sekolah yang adil ini membuat motivasi saya untuk tetap setia sedikit lebih. 	<p>Kesimpulan subjek memiliki kerendahan dalam aspek <i>continuance</i>. KK merasa biaya meninggalkan pekerjaan tinggi, tetapi bingung mempertimbangkan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi.</p>
HN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda memiliki keinginan dan tujuan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini? 2. Menurut anda apakah bagaimana jika anda meninggalkan pekerjaan ini, apakah anda merasa menyesal? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya disini itu mbak merasa ada pengalaman yang positif dalam mendapatkan penghargaan atas kontribusi dan pencapaian saya yang membuat yakin pada sekolah ini. Dengan pengakuan itu mungkin ya mbak membuat saya merasa rasa terhubung dengan nilai-nilai apresiasi dan penghargaan sekolah. 2. Kalo di fikir - fikir mbak dalam mempertimbangkan biaya meninggalkan 	<p>Kesimpulan Subjek Memiliki Kerendahan Pada Aspek <i>continuance</i> dan <i>nomative</i>. Meskipun HN menghargai pengakuan yang diterimanya, perubahan fokus membuat kewajiban moralnya menurun.</p>

	3. Apa yang membuat kewajiban moral terhadap sekolah ini menjadi alasan utama Anda bertahan?	pekerjaan ini, saya merasa bahwa kerugian dalam hal kehilangan keseimbangan kerja, kehidupan dan tingkat stres yang tinggi di sini mungkin lebih berat dibandingkan manfaat finansial yang saya terima.	
		3. Awalnya, mungkin ya mbak saya merasa memiliki kewajiban untuk selalu setia pada organisasi ini karena kontribusi sekolah sangat baik. Namun, saya rasa ada pergeseran fokus pada keuntungan lain membuat saya merasa kewajiban moral saya tidak lagi sekuat sebelumnya hehehe.	
TI	1. Apakah anda memiliki keinginan dan tujuan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini? 2. Menurut anda apakah bagaimana jika anda meninggalkan pekerjaan ini, apakah anda merasa menyesal? 3. Apa yang membuat kewajiban moral terhadap sekolah ini menjadi alasan utama Anda bertahan?	1. Menurut saya mbak dulu mungkin banyak merasakan momen-momen kolaborasi dan kebersamaan di antara rekan kerja membuat saya merasa terhubung secara emosional dengan sekolah. Namun sekarang, saya mulai merasakan perubahan dari temen - temen saya yang sekarang lebih individual dan kurang mendukung. 2. Saya sadar mbak mungkin gaji dan tunjangan di sini sangat menguntungkan, namun ada kerugian lain yang sangat saya perhitungkan. Mulai lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurangnya pengakuan atas kontribusi membuat saya merasa kehilangan nilai-nilai pekerjaan ini. 3. Dulu mungkin ya mbak saya memiliki kewajiban moral untuk terus berkontribusi pada organisasi ini karena nilai-nilai keadilan dan kesetaraan yang dijunjung tinggi. Namun, saya merasa ada perubahan kebijakan yang tidak adil membuat saya meragukan hal tersebut.	Kesimpulan aspek <i>affective</i> , <i>continuace</i> dan <i>normative</i> yang dimiliki subjek rendah. TI merasa ada perubahan negatif dalam lingkungan kerja yang mengurangi keterikatannya pada pekerjaan.
NM	1. Apakah anda memiliki keinginan	1. Saya dulu merasa sangat terhubung dengan nilai-nilai	Subjek awalnya terhubung kuat dengan

<p>dan tujuan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaan ini?</p> <p>2. Menurut anda apakah bagaimana jika anda meninggalkan pekerjaan ini, apakah anda merasa menyesal?</p> <p>3. Apa yang membuat kewajiban moral terhadap sekolah ini menjadi alasan utama Anda bertahan?</p>	<p>organisasi ini, tapi sekarang fokus saya mulai berubah karena keluarga.</p> <p>2. Jika meninggalkan pekerjaan ini, saya mungkin kehilangan sumber ekonomi kedua, tapi keluarga saya tampaknya lebih membutuhkan saya.</p> <p>3. Kewajiban moral pada sekolah ini dan nilai-nilai keadilan yang ada masih menjadi alasan saya tetap berkomitmen.</p>	<p>nilai-nilai organisasi, namun fokusnya mulai bergeser ke keluarga. Meski begitu, kewajiban moral tetap menjadi faktor yang mempertahankan komitmen mereka</p>
--	--	--

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 1.2. yang telah dilakukan, terlihat bahwa sebagian besar guru memiliki pandangan yang beragam mengenai komitmen mereka terhadap organisasi. Sebagian dari mereka menunjukkan bahwa faktor nilai-nilai organisasi dan pengalaman positif sebelumnya memainkan peran penting dalam membangun keterikatan emosional. Namun, seiring waktu, berbagai tantangan seperti perubahan kebijakan, prioritas keluarga, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung mulai memengaruhi tingkat komitmen mereka.

Beberapa guru menyampaikan bahwa mereka merasa terhubung secara emosional dengan organisasi karena adanya nilai-nilai keadilan dan penghargaan. Namun, aspek *affective commitment* mereka melemah akibat perubahan dinamika lingkungan kerja dan kurangnya dukungan yang mereka rasakan (Chikmah, 2017). Selain itu, tantangan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut mengurangi komitmen mereka untuk tetap setia pada organisasi (Pandiangan, 2016).

Dari segi *continuance commitment*, sebagian besar guru menyadari bahwa meninggalkan pekerjaan ini akan memberikan kerugian finansial yang signifikan. Namun, kesadaran ini tidak cukup untuk mempertahankan komitmen mereka karena munculnya faktor lain, seperti beban kerja yang tidak seimbang dan tuntutan keluarga yang lebih mendesak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek ekonomis memainkan peran penting, hal tersebut tidak cukup untuk mengatasi perasaan kurangnya kepuasan dan keterikatan (Mustaghfiroh et al., 2020).

Pada aspek *normative commitment*, meskipun ada guru yang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berkontribusi, pandangan ini mulai berubah seiring dengan perubahan kebijakan yang dirasa tidak adil. Mereka mulai meragukan apakah nilai-nilai yang awalnya mendorong mereka tetap setia masih relevan dengan situasi saat ini (Pandiangan, 2016).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan pada komitmen organisasi dari beberapa guru. Sehingga peneliti tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Komitmen Organisasi pada Guru TK di Yayasan X”.

1.2. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi stabilitas dan efektivitas sebuah organisasi. Komitmen ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu variabel internal yang memainkan peran penting dalam membangun komitmen organisasi adalah *self efficacy*. Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Tingginya *self efficacy* memungkinkan individu untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, gigih dalam menyelesaikan tugas, serta optimis terhadap keberhasilan. Dalam konteks guru, *self efficacy* tidak hanya memengaruhi kinerja mereka di dalam kelas, tetapi juga keterlibatan dan komitmen mereka terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengajar (Anriyani et al., 2024).

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dipahami bahwa *self efficacy* berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Ketika individu merasa mampu untuk mengatasi tantangan dan menghadapi rintangan, mereka akan lebih terikat pada organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka akan meningkatkan keinginan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Allen & Meyer, 2013). Dalam hal ini, guru yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih gigih dan bertahan dalam menghadapi tantangan dalam profesi mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi pendidikan (Anriyani et al., 2024).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada guru sering kali dipengaruhi oleh faktor internal seperti *self efficacy*. Guru yang memiliki *self efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka

merasa lebih mampu mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan mereka, sehingga lebih cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Fauzan, 2024). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat dipahami bagaimana *self efficacy* memengaruhi komitmen organisasi pada guru melalui pengalaman dan persepsi mereka.

Tabel 1.3 Wawancara *Self Efficacy* pada Guru

Subjek	Pertanyaan	Verbatim	Kesimpulan
TH	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa yakin Anda dalam menjalankan tugas di organisasi ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi komitmen Anda? 2. Apa yang mendorong Anda untuk berusaha menghadapi tantangan? 3. Bagaimana kemampuan anda di organisasi ini berpengaruh pada komitmen anda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hmm, saya rasa, rasa keyakinan yang saya miliki cukup baik sih, mbak. Setiap kali dapat tugas baru, saya merasa bisa menyelesaikannya. Mungkin keyakinan ini sih ya mbak yang bikin saya lebih komit sama tujuan sekolah. 2. Saya berusaha keras karena dukungan dari rekan-rekan. Keyakinan diri ini lah ya yang bikin saya lebih terikat dengan tujuan sekolah. 3. Hmm, saya merasa bertanggung jawab untuk membantu siswa. Walaupun komitmen kadang kurang, keyakinan pada diri tetap mendorong saya untuk berjuang. 	<p>Meskipun merasa percaya diri, subjek ini menyadari perlunya usaha untuk menyelesaikan tugas. Keyakinan pada diri berkontribusi pada komitmen mereka terhadap tujuan sekolah.</p>
EV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa yakin Anda dalam menjalankan tugas di organisasi ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi komitmen Anda? 2. Apa yang mendorong Anda untuk berusaha menghadapi tantangan? 3. Bagaimana kemampuan anda di organisasi ini berpengaruh pada komitmen anda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oh iya, mbak, kadang saya merasa percaya diri, tapi kadang juga meragukan diri sendiri. Tapi ya, saya tetap berusaha sebaik mungkin karena tahu itu penting buat sekolah. 2. Gini ya, mbak, saya terus berusaha karena pengen lihat perubahan. Kadang keyakinan saya kurang, tapi semangat tetap ada. 3. Saya tetap berusaha, mbak, karena pengen lihat berkembangnya siswa siswa yang lucu ini. 	<p>Dukungan dari rekan-rekan sangat berpengaruh dalam menjaga semangat dan komitmen, meskipun terkadang merasa kurang yakin. Mereka berusaha terus menerus karena ingin melihat perubahan</p>

	untuk berkontribusi di tempat lain?		
KK	<p>1. Seberapa yakin Anda dalam menjalankan tugas di organisasi ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi komitmen Anda?</p> <p>2. Apa yang mendorong Anda untuk terus berusaha menghadapi tantangan?</p> <p>3. Bagaimana kemampuan anda di organisasi ini berpengaruh pada komitmen anda untuk berkontribusi di tempat lain?</p>	<p>1. Gini ya, mbak, saya percaya diri kalau sudah latihan dan siap. Kadang ada yang bikin saya down, tapi komitmen saya tetap ada, terutama buat siswa.</p> <p>2. Saya berusaha karena pengen memberikan yang terbaik. Kadang ragu, tapi saya ingat tujuan besar.</p> <p>3. Oh iya, saya berusaha karena merasa ini tanggung jawab. Meskipun kadang komitmen saya menurun, keyakinan pada diri tetap bikin saya maju.</p>	<p>Meskipun bertanggung jawab dan berjuang untuk siswa, subjek ini mengalami keraguan pada diri sendiri. Namun, keyakinan tetap ada meskipun komitmen kadang kurang</p>
HN	<p>1. Seberapa yakin Anda dalam menjalankan tugas di organisasi ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi komitmen Anda?</p> <p>2. Apa yang mendorong Anda untuk terus berusaha menghadapi tantangan?</p> <p>3. Bagaimana kemampuan anda di organisasi ini berpengaruh pada komitmen anda untuk berkontribusi di tempat lain?</p>	<p>1. Saya sih merasa percaya diri, apalagi kalau ada dukungan dari teman. Itu bikin saya lebih bersemangat untuk berkontribusi.</p> <p>2. Ohh, keyakinan saya muncul dari keberhasilan kecil. Meski kadang sulit, saya tetap berkomitmen.</p> <p>3. Tantangan bikin saya berusaha lebih keras. Meskipun kadang komitmen rendah, keyakinan pada diri membuat saya tidak menyerah.</p>	<p>Subjek ini merasa percaya diri saat sudah siap, tetapi ada tantangan yang menguji komitmen mereka. Mereka tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk siswa</p>
TI	<p>1. Seberapa yakin Anda dalam menjalankan tugas di organisasi ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi komitmen Anda?</p> <p>2. Apa yang mendorong Anda untuk terus</p>	<p>1. Kepercayaan diri saya fluktuatif, mbak. Terkadang saya merasa bisa, tapi di saat sulit, saya merasa kurang. Meskipun gitu, saya tetap berusaha untuk sekolah.</p> <p>2. Tantangan bikin saya semangat. Keyakinan saya juga berpengaruh, meskipun kadang rendah.</p>	<p>Kepercayaan diri subjek ini fluktuatif, tetapi dukungan teman-teman membantu mereka untuk terus berusaha, meskipun kadang merasa komitmen tidak maksimal.</p>

	berusaha menghadapi tantangan?	3. Bagaimana kemampuan anda di organisasi ini berpengaruh pada komitmen anda untuk berkontribusi di tempat lain?	3. Saya terus berusaha karena ingin menciptakan lingkungan belajar yang baik. Meskipun komitmen saya terkadang tidak maksimal, keyakinan pada kemampuan diri saya tetap ada.	
NM	1. Seberapa yakin Anda dalam menjalankan tugas di organisasi ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi komitmen Anda? 2. Apa yang mendorong Anda untuk terus berusaha menghadapi tantangan? 3. Bagaimana kemampuan anda di organisasi ini berpengaruh pada komitmen anda untuk berkontribusi di tempat lain?	1. Saya cukup yakin sama kemampuan saya, jadi setiap ada tugas baru rasanya bisa aja diselesaikan. Keyakinan ini yang bikin saya tetap fokus sama tujuan sekolah. 2. Dukungan dari teman-teman bikin saya semangat, dan rasa percaya diri ini bantu saya tetap komit sama tujuan sekolah. 3. Saya merasa perlu bantu siswa. Meski kadang komitmen turun, percaya diri saya tetap jadi alasan buat terus usaha.	Subjek merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, didukung oleh semangat dari teman-teman, yang membantu menjaga komitmen terhadap tujuan sekolah. Meski komitmen kadang menurun, rasa tanggung jawab dan keyakinan diri tetap mendorong mereka untuk terus berusaha.	

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* atau keyakinan diri memiliki peran penting dalam komitmen mereka terhadap tugas dan organisasi pendidikan. Meskipun terdapat fluktuasi dalam tingkat kepercayaan diri, dukungan dari rekan kerja dan keberhasilan kecil menjadi faktor pendorong signifikan bagi mereka untuk terus berusaha menghadapi tantangan. Para guru mengungkapkan bahwa meskipun terkadang meragukan kemampuan diri mereka, motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa tetap mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pada diri sendiri tidak hanya memengaruhi kinerja di kelas, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan institusi pendidikan, karena mereka merasa termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik, meskipun menghadapi berbagai rintangan dan tantangan yang ada.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru dapat dipengaruhi oleh *Self Efficacy* yang dimiliki. Ketika guru memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, mereka

cenderung merasa lebih terdorong untuk tetap berkomitmen. Temuan ini sejalan Penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dalam studi yang dilakukan oleh Puspita Dewi (2020) di The Rich Jogja Hotel, hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *self efficacy* berkontribusi sebesar 20,5% terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Subagyo (2014) yang menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan tetap berkomitmen pada pekerjaannya meskipun menghadapi kesulitan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Tabel 1.4 Wawancara Dukungan Sosial pada Guru

Subjek	Pertanyaan	Verbatim	Kesimpulan
TH	<p>1. Bagaimana dukungan kepala sekolah dan rekan-rekan Anda memengaruhi komitmen Anda, meski Anda merasa komitmen Anda rendah?</p> <p>2. Seberapa besar dukungan keluarga dan teman-teman Anda mempengaruhi semangat berkontribusi, meski komitmen Anda juga rendah?</p>	<p>1. Hmm, dukungan dari kepala sekolah itu bikin saya merasa dihargai, walau kadang saya ngerasa komitmen saya nggak terlalu tinggi.</p> <p>2. Oh iya, suami saya selalu bilang, 'Ayo, terus semangat!' Dia bantu jaga anak, jadi saya bisa berkontribusi meski kadang merasa komitmen saya kurang.</p>	<p>Dukungan dari kepala sekolah membuat subjek merasa dihargai, meskipun kadang merasa komitmennya tidak terlalu tinggi.</p>
EV	<p>1. Bagaimana dukungan kepala sekolah dan rekan-rekan Anda memengaruhi komitmen Anda, meski Anda merasa komitmen Anda rendah?</p> <p>2. Seberapa besar dukungan keluarga dan teman-teman Anda mempengaruhi semangat berkontribusi,</p>	<p>1. Oh iya, rekan-rekan selalu ada untuk saling dukung. Meski komitmen saya kadang kurang, dukungan mereka bikin saya tetap semangat.</p> <p>2. Gini, orang tua saya selalu memberikan dukungan yang saya butuhkan. Mereka selalu sigap membantu, jadi saya bisa lebih berkontribusi.</p>	<p>Suami selalu memberi semangat dan membantu menjaga anak, sehingga subjek bisa berkontribusi meskipun merasa komitmennya kurang.</p>

	meski komitmen Anda juga rendah?		
KK	<p>1. Bagaimana dukungan kepala sekolah dan rekan-rekan Anda memengaruhi komitmen Anda, meski Anda merasa komitmen Anda rendah?</p> <p>2. Seberapa besar dukungan keluarga dan teman-teman Anda mempengaruhi semangat berkontribusi, meski komitmen Anda juga rendah?</p>	<p>1. Dukungan dari teman-teman sangat berpengaruh, walaupun saya ngerasa komitmen saya nggak sekuat itu, mereka selalu bikin saya merasa diperhatikan.</p> <p>2. Gini, dukungan dari suami itu bikin saya merasa lebih berharga. Dia selalu siap bantu menjaga anak, jadi saya bisa lebih aktif di sini.</p>	Dukungan dari rekan-rekan selalu ada, membuat subjek tetap semangat meskipun komitmennya kadang kurang.
HN	<p>1. Bagaimana dukungan kepala sekolah dan rekan-rekan Anda memengaruhi komitmen Anda, meski Anda merasa komitmen Anda rendah?</p> <p>2. Seberapa besar dukungan keluarga dan teman-teman Anda mempengaruhi semangat berkontribusi, meski komitmen Anda juga rendah?</p>	<p>1. Oh, dukungan itu penting banget. Meskipun saya tidak terlalu berkomitmen, dukungan dari kepala sekolah bikin saya merasa perlu untuk tetap berkontribusi.</p> <p>2. Hmm, dukungan dari teman-teman sangat berarti. Jadi, meskipun komitmen saya tidak tinggi, saya masih mau berkontribusi.</p>	Orang tua selalu memberikan dukungan yang dibutuhkan dan sigap membantu, memungkinkan subjek untuk berkontribusi lebih banyak.
TI	<p>1. Bagaimana dukungan kepala sekolah dan rekan-rekan Anda memengaruhi komitmen Anda, meski Anda merasa komitmen Anda rendah?</p> <p>2. Seberapa besar dukungan keluarga dan teman-teman Anda mempengaruhi</p>	<p>1. Hmm, dukungan dari teman-teman itu membuat saya merasa lebih baik. Meskipun komitmen saya rendah, setidaknya ada yang mendukung.</p> <p>2. Oh iya, orang tua saya luar biasa. Mereka selalu siap membantu dan mendukung, sehingga semangat saya tetap terjaga.</p>	Dukungan dari teman-teman sangat berpengaruh, membuat subjek merasa diperhatikan meskipun komitmennya tidak sekuat itu.

		semangat berkontribusi, meski komitmen Anda juga rendah?	
NM	1. Bagaimana dukungan kepala sekolah dan rekan-rekan Anda memengaruhi komitmen Anda, meski Anda merasa komitmen Anda rendah? 2. Seberapa besar dukungan keluarga dan teman-teman Anda mempengaruhi semangat berkontribusi, meski komitmen Anda juga rendah?	1. Dukungan dari kepala sekolah bikin saya merasa dihargai, meski kadang saya merasa komitmen saya belum maksimal. 2. Suami saya selalu memberi semangat, bahkan membantu jaga anak, jadi saya tetap bisa berkontribusi meski komitmen saya kadang terasa kurang.	Subjek merasa didukung oleh kepala sekolah dan keluarga, terutama suami yang memberi semangat serta membantu menjaga anak. Dukungan ini membuat mereka tetap dapat berkontribusi, meskipun terkadang merasa komitmen belum maksimal

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang memperkuat komitmen organisasi guru adalah dukungan sosial dari keluarga, teman, dan atasan, serta keyakinan diri (*self efficacy*) yang dimiliki oleh para guru. Dukungan sosial yang kuat membantu meningkatkan rasa percaya diri untuk terus bekerja dengan baik, sementara *self efficacy* memberikan dorongan kepada guru untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan mengembangkan karir mereka secara optimal. Dukungan sosial juga memberikan rasa keterikatan emosional dan dukungan moral yang penting, memotivasi individu untuk berkontribusi positif terhadap organisasi. Dalam kontes guru, dukungan ini dapat berupa dukungan dari rekan-rekan sesama guru, kepala sekolah, keluarga, serta masyarakat sekitar yang menghargai peran mereka (Safitri & Nurlaili, 2024).

Selanjutnya, Ketika guru mendapatkan dukungan, mereka cenderung merasa lebih terdorong untuk tetap berkomitmen, bahkan jika itu melibatkan pertimbangan yang kompleks. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyani et al. (2022) yang berjudul "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Wanita Karier Di Kantor Gubernur Sumatera Utara." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di kantor Gubernur Sumut kota Medan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Temuan serupa

juga dalam penelitian Giri & Hardiansyah (2024) yang menemukan adanya hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dan komitmen organisasi ($\rho=0,747$, $p<0.001$). Hasil tersebut memperkuat bukti bahwa individu dengan tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan komitmen organisasi saling berhubungan secara positif, di mana dukungan sosial berperan penting dalam mendorong loyalitas dan keterikatan individu terhadap organisasi.

Penelitian ini menjadi urgensi karena tingginya komitmen organisasi guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh anak usia dini, yang pada gilirannya akan memengaruhi generasi masa depan. Guru TK, terutama yang berada di lembaga kecil seperti Yayasan X, seringkali dihadapkan pada lingkungan kerja dengan keterbatasan sumber daya dan tantangan emosional yang tinggi. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, memiliki peran krusial dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Dukungan sosial yang baik dapat membantu guru menghadapi stres kerja, menjaga stabilitas emosional, dan membangun lingkungan kerja yang (Muttaqinah & Novitasari, 2015). Dengan memahami dan memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, yayasan dapat menciptakan kondisi yang mendukung komitmen organisasi guru.

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer, (2013) terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Komitmen *affective* berhubungan dengan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang ditentukan oleh pengalaman positif dan kepercayaan diri individu, termasuk *self efficacy*. Komitmen *continuance* didorong oleh kesadaran individu tentang konsekuensi meninggalkan organisasi, di mana dukungan sosial dapat berperan dalam menurunkan tingkat ketidakpastian terkait pilihan tersebut. Sementara itu, komitmen *normative* berkaitan dengan rasa tanggung jawab moral individu terhadap organisasi, yang dapat terbentuk melalui proses sosialisasi yang juga dipengaruhi oleh dukungan sosial dari lingkungan kerja. Dengan demikian, *self efficacy* dan dukungan sosial memainkan peran penting dalam mendukung dan memperkuat ketiga dimensi komitmen organisasi.

Berdasarkan Uraian identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X".

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari kemungkinan meluasnya yang ada pada penelitian ini. Maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerja dengan organisasi, yang memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini melibatkan tiga aspek utama, yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative* (Allen & Mayer, 2013).
2. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* tersebut sesuai dengan dimensi *Level*, *Strength*, *Generality* (Bandura, 1997).
3. Dukungan sosial adalah Dukungan sosial adalah persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan yang diberikan oleh orang – orang terdekat seperti keluarga, teman atau orang spesial dalam memenuhi kebutuhan secara umum yang tergantung pada budaya, usia, dan konteks individu. Dukungan sosial tersebut sesuai dengan dimensi Dukungan dari Kepala Sekolah (*Principal*), Dukungan dari Rekan Kerja (*Colleagues*), Dukungan dari Keluarga (*Family*), Dukungan dari Teman (*Friends*) (Ho & Chan, 2017).
4. Dalam penelitian ini subjek dan tempat penelitian ini adalah seluruh guru yayasan TK X.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh antara *Self efficcay* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X?
2. Apakah ada Pengaruh antara Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X?
3. Apakah ada Pengaruh antara *Self Efficacy* dan Dukungan sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh antara Self efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X.
2. Untuk mengetahui Pengaruh antara Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam membuktikan pengaruh *self efficacy* dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Guru

Penelitian ini dapat membantu guru memahami pentingnya kepercayaan diri *self efficacy* dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga lebih siap menghadapi berbagai tantangan. Selain itu, guru juga akan menyadari manfaat dukungan sosial dari lingkungan kerja yang bisa meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap sekolah.

2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, terutama dengan memperhatikan pengembangan kepercayaan diri guru dan mempererat hubungan sosial antar staf. Dengan begitu, sekolah dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi guru terhadap organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi acuan bagi penelitian lain yang ingin mendalami hubungan antara *self efficacy*, dukungan sosial, dan komitmen organisasi. Temuan ini juga dapat membuka peluang untuk pengembangan studi dengan variabel tambahan atau pada konteks yang lebih luas.