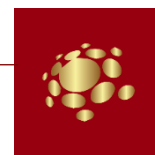


Pengaruh *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap guru



Collabryzk Journal
for Scientific Studies



Atania Rahmah Anggraeni*, Muhammad Shohib

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Article history

Received 11 November 2022
Revised 18 November 2022
Accepted 21 November 2022

How to cite (APA)

Anggraeni, A. R. & Shohib, M. (2022). Pengaruh *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 29-36.

Corresponding author

*Atania Rahmah Anggraeni
Fakultas Psikologi Universitas
Muhammadiyah Malang
Email: atania295@gmail.com

Abstract

Teacher performance is an important factor in improving the quality of students at school, since 76.6% of the students' learning is influenced by teachers at school. But there are indications of teacher's lack of performance that impact on attainment of school goals and the quality of education. The purpose of this study is to examine the influence of sense of calling and organizational commitment towards teacher performance. This is a quantitative study. The participants comprised 166 teachers with a minimum 2-year working experience that were recruited using a purposive sampling technique. The teacher's sense of calling scale, The Allen and Meyer's traditional commitment scale, and the Job Performance Scale were used to collect data. The multiple regression tests were used to analyze data. The results revealed that sense of calling did not significantly influence teacher performance, but organizational commitment significantly influenced teacher performance. Simultaneously, sense of calling and organizational commitment altogether significantly influenced teacher performance.

Keywords: teacher performance; organizational commitment; sense of calling

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas siswa di sekolah karena 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh guru di sekolah. Namun kinerja guru dianggap masih rendah sehingga berdampak pada pencapaian tujuan sekolah serta mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 166 guru dengan masa kerja minimal 2 tahun yang direkrut dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Teacher Sense of Calling Scale*, *Organizational Commitment Scale*, dan *Job Performance Scale*. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan *sense of calling* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama, *sense of calling* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru; komitmen organisasi; *sense of calling*

Highlights

- Komitmen organisasi dan sense of calling, secara bersama-sama, mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.
- Secara parsial, sense of calling tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; tetapi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas siswa yang diajarnya (Dina, dkk., 2022). Dalam penelitian sebelumnya (Sudjana dalam Kolondam, 2017), diketahui 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru. Dengan pembagian didalamnya 32,38% guru dapat menguasai materi, 32,43% kemampuan guru dalam mengajar, serta 8,60% sikap guru terhadap pengajaran.

Namun dalam realitanya, kompetensi guru di Indonesia menurut Kemendikbudristek tergolong rendah, poin yang didapatkan jauh di bawah nilai standar yang telah ditetapkan, yakni sebesar 75 poin. Poin tersebut dibuktikan menurut data bahwa perbedaan hasil dari dua pengelompokan antara guru sudah bergelar sarjana dan guru yang belum sarjana. Pada kelompok pertama skor kompetensi guru PNS yang bergelar S1 adalah 51,43 poin, kemudian guru tetap yayasan mendapatkan skor 52,82 poin, guru honorer daerah dengan skor 48,21 poin, serta guru tidak tetap memiliki skor 49,19 poin. Sedangkan pada kelompok kedua guru PNS yang belum sarjana mendapatkan skor 41,45 poin, guru tetap yayasan belum sarjana memiliki 46 poin, honorer daerah belum sarjana mendapatkan skor 41,92 poin dan guru tidak tetap belum sarjana mendapatkan 42,63 poin (Setiawan, 2021).

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subhan (2017), pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan yaitu sebesar 65,1% yang berarti bahwa loyalitas terhadap organisasi dan meningkatkan semangat guru dalam proses belajar mengajar. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menimbulkan ikatan emosional terhadap sekolah dan mempunyai dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Kim (2018) menjelaskan bahwa karyawan dengan *sense of calling* yang kuat dapat meningkatkan kontribusi terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Namun, terkadang seseorang tidak menyadari panggilannya dalam pekerjaan dan hal itu dapat membuat ia frustrasi dalam bekerja (Felix & Cavazotte, 2019).

Penelitian ini fokus mengkaji pengaruh *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1 : Ada pengaruh *sense of calling* terhadap kinerja guru

H2 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru

H3 : Ada pengaruh antara *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional.

Partisipan

Subjek penelitian ini berjumlah 166 guru yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria inklusi yang digunakan adalah berusia 17–65 tahun serta masa kerja minimal 2 tahun.

Instrumen

Job Performance Scale digunakan untuk mengetahui keterlibatan seseorang dalam menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sultana, 2020). Total aitem berjumlah 17 aitem, dengan interval skoring 1-5 (tidak pernah, kadang, jarang, sering, selalu). Koefisien validitas aitem skala ini berkisar antara 0,031 hingga 0,592 dengan koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,758.

Teacher's Sense of Calling Scale bertujuan untuk mengungkap motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaan sebagai guru (Jain & Kaur, 2021). Total aitem berjumlah 10 aitem, dengan interval skoring 1–6 (sangat tidak setuju, lebih tidak setuju, tidak setuju, setuju, lebih setuju, sangat setuju). Validitas aitem skala ini berkisar antara 0,527 hingga 0,639 dengan koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,852. Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah "*Saya melihat bahwa mengajar dapat memberikan kesempatan untuk melayani masyarakat*".

Skala Komitmen Organisasi (*Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale*) bertujuan untuk mengungkap keterikatan antara anggota dengan organisasinya dalam membangun tujuan yang dibentuk organisasi (Allen & Meyer, 1997). Skala ini terdiri dari 21 aitem, dengan interval skoring 1–5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju). Validitas aitem skala ini berkisar antara 0,034 – 0,496 dan koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,852. Salah satu contoh aitem dari Skala Komitmen Organisasi ini adalah "*Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dalam organisasi ini*".

Prosedur

Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu persiapan penelitian, pengambilan data, dan analisis data. Dimulai dari persiapan judul, skala, dan jurnal/buku atau fenomena yang berasal dari media online.

Kemudian dilanjutkan dengan penyebaran skala melalui dua cara yaitu secara *online* dengan menggunakan google form yang disebar melalui media sosial dan grup whatsapp dan penyebaran data secara *offline* pada salah satu SD di Kota Malang untuk menambah jumlah responden dalam penelitian ini.

Analisis Data

Setelah pengambilan data, dilakukan pengolahan data yang diawali dengan koding data, lalu analisis data untuk uji asumsi, yakni uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial dan uji simultan (Sari dkk., 2017) dan uji hipotesis. Seluruh perhitungan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SPSS. Penelitian ini menggunakan uji korelasi regresi linear digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat).

Hasil Penelitian

Karakteristik partisipan

Penelitian ini melibatkan 166 guru yang mayoritas perempuan, berusia 26-45 tahun, berpendidikan sarjana, dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis

Kategorisasi	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	45	27,1
Perempuan	121	72,9
Usia		
17- 25 tahun	20	12,0
26 - 35 tahun	57	34,3
36 - 45 tahun	33	20,0
46 - 55 tahun	35	21,0
56 - 65 tahun	21	12,7
Pendidikan Terakhir		
SMA Derajat	9	5,4
D3	3	1,8
S1	145	87,3
S2	9	5,4
Masa Kerja		
2 - 5 tahun	46	27,7
6 - 10 tahun	28	16,9
11 - 15 tahun	25	14,9
15 tahun keatas	67	39,9

Hasil analisis data

Untuk menguji hipotesis (H1-H3) dilakukan uji korelasi terhadap variabel-variabel penelitian. Uji korelasi parsial dilakukan untuk

menguji korelasi *sense of calling* dan komitmen organisasi secara terpisah terhadap kinerja guru (lihat Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Parsial

Model		<i>Unstandardized B</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized</i>	T	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	30,574	4,777		6,401	0,000
	<i>Sense of calling</i>	0,033	0,086	0,027	0,390	0,697
	Komitmen Organisasi	0,359	0,046	0,532	7,805	0,000

Tabel 2 menunjukkan hasil uji korelasi terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu (H1) pengaruh *sense of calling* terhadap kinerja guru dan (H2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan *sense of calling* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($p=0,697$) sehingga H1 ditolak. Lebih lanjut diketahui pula bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p<0,001$), maka H2 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model		<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2456,646	2	1228,323	33,363	0,000
	<i>Residual</i>	6001,089	163	36,816		
	Total	8457,735	165			

Uji hipotesis mengenai pengaruh *Sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru (H3), hasil analisis regresi (Tabel 3) menunjukkan *Sense of calling* dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru ($F=33,363$; $p<0,001$). Kinerja guru mampu dijelaskan oleh dua variabel independen tersebut sebesar 29% ($R^2= 0,290$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *sense of calling* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *sense of calling* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($p=0,697$). Namun, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($p<0,001$). Secara bersama-sama, *sense of calling* dan komitmen organisasi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($F = 33,363$; $p<0,001$). Semakin tinggi *sense of calling* dan komitmen

organisasi maka semakin tinggi kinerja seorang guru, begitu juga sebaliknya jika *sense of calling* dan komitmen organisasi rendah maka kinerja seorang guru juga rendah.

Penelitian ini melaporkan bahwa *sense of calling* tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru ($p=0,697$). Beberapa hal dapat menjadi penyebab misalnya kurangnya rasa pengabdian untuk menjalani profesi sebagai guru dan kurangnya kebermaknaan guru dalam menjalani profesinya. Menurut Pangesti dan Riasnugrahani (2022), guru yang masih belum merasakan *sense of calling* cenderung belum meyakini profesinya sebagai hal yang bermakna, sehingga kemungkinan guru tersebut kurang puas dengan pekerjaannya sebagai guru sehingga kurang terikat dengan pekerjaan.

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($p<0,001$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Andrian, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja. Seseorang akan menerima dan mendukung tujuan yang telah dibentuk oleh organisasi serta cenderung untuk memajukan serta meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

Cao *et al.* (2019) menyatakan bahwa keterkaitan *sense of calling* dan komitmen organisasi tidak bisa dipisahkan karena variabel tersebut dapat saling terkait satu sama lain. Keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *sense of calling*, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi sehingga ketika variabel komitmen organisasi ditambahkan maka *sense of calling* menjadi bertambah kompleks. Selain itu pada penelitian sebelumnya, dilaporkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, menurut Kim *et al.* (2018), komitmen organisasi menjadi mediator antara *sense of calling* dan kinerja. Secara keseluruhan, mekanisme yang mengarahkan variabel tersebut menghasilkan karyawan dengan *callings* dan komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi performa mereka dalam bekerja serta ingin melihat organisasi mereka berkembang.

Keterbatasan penelitian ini adalah karakteristik sampel dan responden yang tidak dibatasi wilayah penyebarannya, karakteristik responden yang tidak dapat diketahui dengan lengkap termasuk status guru (tetap/honorer) dan juga tugas guru (mata pelajaran atau guru kelas).

Simpulan

Sense of calling dan komitmen organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh pada kinerja guru secara signifikan. Jika dianalisis secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, namun *sense of calling* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. *Sense of calling* bersama komitmen organisasi menjelaskan 29% dari kinerja guru. Sebanyak 71% pengaruh terhadap kinerja guru dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut.

Ucapan terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada 166 guru yang telah terlibat dalam penelitian ini

Konflik kepentingan

Tidak ada

Referensi

- Noviardy, A. & Aliya, S.** (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Management, Business, & Accounting (MBIA)*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y.** (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., Hakiki, M. U., & Sukatin.** (2022). Teori kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149-158.
- Felix, B., & Cavazotte, F.** (2019). When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940>
- Jain, P., & Kaur, J.** (2021). Development and Validation of Teachers' *Sense of calling* Scale. *Management and Labour Studies*, 46(4), 438–451. <https://doi.org/10.1177/0258042X211018611>
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C.** (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 71(10), 1319–1347. <https://doi.org/10.1177/0018726717743310>
- Kolondam, G. S.** (2017). Pengaruh kepemimpinan, self efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(47)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.** (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

-
- Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M.** (2022). Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Sains Psikologi*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.17977/um023v11i12022p62-70>
- Putri, A. F.** (2018). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A.** (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Setiawan, H** (2021, November 19). Kemendikbudristek Ungkap Rata-rata Skor Kompetensi Guru 50,64 poin. <https://www.jawapos.com/nasional/pendidikan/19/11/2021/kemendikbudristek-ungkap-rata-rata-skor-kompetensi-guru-5064-poin/> (diakses pada 14.28 WIB)
- Subhan, O. A., Program, M., Administrasi, S., & Olahraga, P.** (2017.). Halaman 17 Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya).
- Sultana, A.** (2020). Multidimensionality of job performance: an empirical assessment through scale development. *Elementary Education Online*, 19(4), 2467–2483. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.764615>