

BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA GURU SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN KERJA GURU BAHASA INGGRIS

Syamsul Hadi¹, Badarudin², Musifuddin^{3*}

Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Hamzanwadi^{1,2,3}

e-mail: syamsul.230702018@student.hamzanwadi.ac.id¹, badarudin@hamzanwadi.ac.id²,
musifuddin@hamzanwadi.ac.id³

ABSTRAK

Komitmen kerja guru merupakan fondasi penting bagi keberlanjutan kualitas pembelajaran, terutama di tengah tuntutan perubahan kurikulum dan profesionalisme. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan budaya organisasi dan kinerja guru dengan komitmen kerja guru Bahasa Inggris pada SMP Negeri se-Kabupaten Lombok Timur. Penelitian yang menguji kedua faktor tersebut sebagai prediktor komitmen kerja pada konteks ini masih terbatas, sehingga penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai pembentukan komitmen kerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif *explanatory* dengan desain survei. Populasi berjumlah 315 guru Bahasa Inggris pada 105 SMP Negeri, dengan 157 responden yang dipilih melalui *proportionate random sampling*. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat dengan 52 indikator reflektif. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4 dan *bootstrapping* 5.000 resampling. Model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas serta tidak menunjukkan multikolinearitas. Budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen kerja ($\beta = 0,413$; $p < 0,001$), demikian pula kinerja guru ($\beta = 0,340$; $p < 0,001$). Budaya organisasi merupakan prediktor relatif lebih kuat karena koefisien jalurnya lebih besar. Model menjelaskan 39,9% variasi komitmen kerja. Temuan ini memperkuat kajian komitmen kerja guru dengan menunjukkan keterkaitan faktor organisasional dan kinerja dalam konteks guru Bahasa Inggris SMP Negeri di daerah. Penguatan budaya sekolah dan praktik profesional perlu menjadi bagian dari strategi pengelolaan sekolah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Komitmen Kerja, Guru Bahasa Inggris, PLS-SEM*

ABSTRACT

Teacher work commitment is an important foundation for sustaining the quality of learning, particularly amid demands for curriculum change and professional development. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and teacher performance and the work commitment of English teachers in public junior high schools across East Lombok Regency. Research examining these two factors as predictors of work commitment in this specific context remains limited; therefore, this study extends empirical evidence on the development of teacher work commitment. This study employed a quantitative explanatory approach with a survey design. The population consisted of 315 English teachers from 105 public junior high schools, with 157 respondents selected through proportionate random sampling. The instrument used a five-point Likert scale comprising 52 reflective indicators. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 and 5,000-resampling bootstrapping. The measurement model met the criteria for validity and reliability and showed no multicollinearity problems. Organizational culture was positively and significantly related to work commitment ($\beta = 0.413$; $p < 0.001$), as was teacher performance ($\beta = 0.340$; $p < 0.001$). Organizational culture was a relatively stronger predictor because it had a larger path coefficient. The model explained 39.9% of the variance in work

commitment. These findings strengthen research on teacher work commitment by demonstrating the relevance of organizational and performance-related factors in the context of English teachers in public junior high schools in a regional setting. Strengthening school culture and professional practices should therefore be part of school management strategies.

Keywords: *Organizational Culture, Teacher Performance, Work Commitment, English Teachers, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan pada jenjang sekolah menengah pertama tidak hanya ditentukan oleh kebijakan pembelajaran dan kompetensi individual guru, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang membentuk pengalaman kerja guru sehari-hari. Dalam konteks pembelajaran Bahasa Inggris, tuntutan tersebut semakin kompleks karena guru perlu mengintegrasikan penguasaan bahasa, literasi, komunikasi, pengelolaan pembelajaran, dan respons terhadap kebutuhan siswa. Kondisi empiris penelitian ini menunjukkan bahwa Kabupaten Lombok Timur memiliki 105 SMP Negeri dengan 315 guru Bahasa Inggris, sehingga terdapat populasi guru yang tersebar pada lingkungan sekolah dengan karakteristik organisasi dan kondisi kerja yang beragam. Sebaran tersebut menunjukkan bahwa penguatan kualitas guru tidak cukup dipahami melalui kompetensi individual, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana lingkungan organisasi dan pelaksanaan tugas profesional membentuk keterikatan guru terhadap sekolah. Komitmen kerja menjadi penting karena mencerminkan kesediaan guru untuk terlibat, mempertahankan tanggung jawab profesional, dan mengarahkan usaha pada pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian, persoalan komitmen kerja guru dalam penelitian ini ditempatkan sebagai persoalan organisasi sekaligus profesional, bukan semata-mata persoalan sikap individual.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor organisasi yang berpotensi membentuk komitmen kerja guru melalui nilai, norma, pola komunikasi, dan orientasi bersama yang berkembang di sekolah. Budaya yang kuat dapat memberikan kejelasan mengenai perilaku yang dihargai dan tujuan yang perlu dicapai bersama, sedangkan budaya yang tidak konsisten dapat memperlemah rasa memiliki terhadap organisasi. Zheng et al. (2021) menunjukkan bahwa *professional learning communities* yang ditandai oleh tujuan bersama, fokus kolektif pada pembelajaran siswa, dan interaksi profesional berkaitan dengan komitmen guru. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa komitmen guru terbentuk dalam lingkungan sosial-profesional tempat guru bekerja, bukan hanya melalui karakteristik personal. Dalam konteks Indonesia, Sucitra et al. (2024) juga menunjukkan keterkaitan budaya organisasi dengan komitmen guru, sedangkan Saragih dan Suhendro (2020) menemukan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru. Namun, hubungan tersebut tetap perlu diuji pada konteks sekolah dan karakteristik guru yang berbeda karena pengaruh budaya dapat dipengaruhi oleh struktur, ukuran, dan kondisi organisasi sekolah (Thien & Lee, 2022).

Selain faktor budaya organisasi, kualitas pelaksanaan tugas profesional guru juga relevan untuk menjelaskan komitmen kerja. Kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian administrasi, tetapi mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, membangun interaksi dengan siswa, menunjukkan kompetensi profesional, dan mencapai tujuan pembelajaran. Hubungan antara kinerja dan komitmen selama ini lebih sering dikaji dengan menempatkan komitmen sebagai faktor yang mendorong kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Dacholfany dan Susanto (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi bersama motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Pola tersebut penting karena menunjukkan adanya kemungkinan hubungan timbal balik antara kualitas pelaksanaan tugas dan keterikatan terhadap organisasi. Penelitian ini mengambil posisi analitis yang berbeda

dengan menempatkan kinerja guru sebagai prediktor komitmen kerja, sehingga dapat menguji apakah kualitas pengalaman dan pelaksanaan tugas profesional turut berkaitan dengan kekuatan keterikatan guru terhadap sekolah. Posisi tersebut juga memungkinkan hubungan kinerja dan komitmen dibaca bersama faktor organisasi, bukan sebagai hubungan yang berdiri sendiri.

Lingkungan kerja guru juga berkaitan dengan kualitas hubungan sosial dan pengalaman profesional yang dapat memengaruhi keterikatan terhadap pekerjaan. Tsuyuguchi (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berkaitan dengan kualitas hubungan kepercayaan, sehingga kondisi relasional di lingkungan kerja menjadi bagian penting dalam memahami pengalaman profesional guru. Perspektif tersebut memperluas pemahaman bahwa faktor organisasi tidak hanya bekerja melalui aturan dan nilai formal, tetapi juga melalui hubungan sosial yang dialami guru dalam menjalankan tugas. Thien et al. (2023) menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai dalam membentuk cara pemimpin sekolah memahami dan mengarahkan kehidupan organisasi, sehingga budaya sekolah tidak dapat dilepaskan dari praktik kepemimpinan yang menopangnya. Temuan-temuan tersebut memperkuat kebutuhan untuk memandang komitmen guru sebagai hasil dari interaksi antara kondisi organisasi dan pengalaman profesional. Dalam penelitian ini, budaya organisasi dan kinerja guru karena itu diposisikan sebagai dua sumber penjelasan yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam memahami komitmen kerja guru Bahasa Inggris.

Meskipun hubungan budaya organisasi dan komitmen guru telah memperoleh dukungan empiris, masih terdapat ruang untuk memperjelas bagaimana faktor organisasi dan kualitas kinerja profesional secara bersamaan menjelaskan komitmen guru dalam konteks pendidikan Indonesia. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya sekolah dapat berkaitan dengan komitmen, tetapi kekuatan hubungan tersebut dapat berbeda berdasarkan karakteristik sekolah dan lingkungan organisasinya (Thien & Lee, 2022). Di sisi lain, penelitian mengenai kinerja guru cenderung menempatkan komitmen sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, bukan menguji kinerja sebagai prediktor komitmen (Dacholfany & Susanto, 2021). Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa belum cukup hanya mengetahui apakah budaya organisasi berkaitan dengan komitmen, tetapi perlu diketahui apakah kualitas kinerja profesional memberikan kontribusi tersendiri ketika faktor budaya organisasi diperhitungkan secara bersamaan. Selain itu, bukti empiris yang secara khusus memusatkan perhatian pada guru Bahasa Inggris SMP Negeri dalam konteks wilayah kabupaten masih terbatas. Konteks 105 SMP Negeri dan 315 guru Bahasa Inggris di Kabupaten Lombok Timur memberikan ruang untuk menguji persoalan tersebut pada populasi yang memiliki keragaman kondisi sekolah dan lingkungan kerja.

Novelty penelitian ini tidak semata-mata terletak pada penggabungan budaya organisasi dan kinerja guru sebagai dua variabel dalam satu model, tetapi pada pengembangan perspektif analitis yang menempatkan komitmen kerja sebagai keluaran dari dua sumber yang berbeda, yaitu lingkungan organisasi dan kualitas pelaksanaan tugas profesional. Budaya organisasi merepresentasikan konteks nilai dan norma yang mengarahkan perilaku guru, sedangkan kinerja guru merepresentasikan manifestasi profesional dari pelaksanaan tugas yang dijalankan dalam konteks tersebut. Dengan menempatkan keduanya sebagai prediktor, penelitian ini dapat mengidentifikasi apakah pengaruh relatif faktor organisasi dan faktor profesional terhadap komitmen berjalan secara searah atau menunjukkan perbedaan kekuatan. Kebaruan tersebut sekaligus memperluas penelitian sebelumnya yang cenderung menguji hubungan budaya–komitmen atau komitmen–kinerja secara terpisah, sehingga penelitian ini menawarkan pembacaan yang lebih integratif mengenai pembentukan komitmen guru. Secara kontekstual, fokus pada guru Bahasa Inggris SMP Negeri di Kabupaten Lombok Timur juga memberikan bukti empiris dari lingkungan pendidikan yang belum banyak direpresentasikan dalam

penelitian terdahulu. Dengan demikian, kontribusi penelitian diarahkan bukan hanya untuk mengonfirmasi hubungan antarvariabel, tetapi untuk menjelaskan faktor mana yang lebih strategis dalam membentuk komitmen kerja guru pada konteks tersebut.

Untuk menguji hubungan antarvariabel secara sistematis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pemodelan struktural yang memungkinkan konstruk organisasi, kinerja, dan komitmen dianalisis secara terpadu. Penggunaan PLS-SEM dipertimbangkan karena pendekatan ini dapat digunakan untuk menguji model prediktif sekaligus mengevaluasi hubungan antar konstruk dalam penelitian pendidikan (Hair & Alamer, 2022). Literatur metodologis juga menunjukkan perkembangan penggunaan PLS-SEM dalam penelitian empiris dan pentingnya membedakan evaluasi model pengukuran dengan interpretasi model struktural (Sarstedt et al., 2022). Namun, rincian pengujian model pengukuran, model struktural, dan nilai statistik disajikan pada bagian metode dan hasil agar pendahuluan tetap berfokus pada argumentasi substantif penelitian. Berdasarkan kesenjangan dan novelty tersebut, penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru Bahasa Inggris, (2) menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap komitmen kerja, dan (3) menganalisis kemampuan kedua prediktor tersebut secara bersama-sama dalam menjelaskan komitmen kerja guru Bahasa Inggris pada SMP Negeri di Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar empiris bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam menentukan prioritas penguatan budaya kerja dan pengembangan profesional guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory survey* dan *cross-sectional* untuk menganalisis hubungan budaya organisasi, kinerja guru, dan komitmen kerja guru. Penelitian dilaksanakan pada 105 SMP Negeri di Kabupaten Lombok Timur dengan populasi 315 guru Bahasa Inggris yang aktif mengajar pada Tahun Pelajaran 2025/2026. Sampel sebanyak 157 guru dipilih menggunakan *proportionate random sampling*, dengan alokasi pada setiap sekolah berdasarkan proporsi jumlah guru Bahasa Inggris terhadap total populasi, kemudian responden pada masing-masing sekolah dipilih secara acak. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert lima poin. Instrumen terdiri atas 52 indikator reflektif, yaitu 16 indikator budaya organisasi, 16 indikator kinerja guru, dan 20 indikator komitmen kerja, yang dikembangkan berdasarkan dimensi konstruk penelitian dan disesuaikan dengan konteks guru Bahasa Inggris SMP Negeri. Sebelum digunakan, indikator ditelaah berdasarkan kesesuaian konstruk dan selanjutnya kualitas pengukurannya diuji melalui evaluasi model pengukuran. Pemeriksaan data menunjukkan tidak terdapat *missing value* maupun baris duplikat, dengan skor respons berada pada rentang 2–5.

Data dianalisis menggunakan SmartPLS 4 melalui evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* meliputi *outer loading*, AVE, Cronbach's alpha, *composite reliability*, dan validitas diskriminan, sedangkan *inner model* meliputi VIF, R^2 , f^2 , dan koefisien jalur. Validitas konvergen dinilai melalui *loading* dan $AVE > 0,50$, reliabilitas melalui Cronbach's alpha dan *composite reliability* $> 0,70$, sedangkan validitas diskriminan dinilai berdasarkan kriteria yang sesuai dengan output aktual penelitian. Signifikansi hubungan diuji menggunakan *bootstrapping 5.000 resampling*, dengan kriteria *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. Hair dan Alamer (2022) serta Sarstedt et al. (2022) menjadi acuan evaluasi PLS-SEM. Interpretasi difokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan kinerja guru terhadap komitmen kerja serta kemampuan keduanya dalam menjelaskan konstruk endogen melalui R^2 ; interval kepercayaan tidak digunakan karena tidak dilaporkan dalam hasil. Q^2 , SRMR, dan NFI tidak dilaporkan karena tidak tersedia dalam output penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi masing-masing konstruk berdasarkan persepsi responden. Analisis ini penting sebagai tahap awal untuk melihat kecenderungan penilaian sebelum dilakukan evaluasi model pengukuran dan model struktural. Informasi yang disajikan mencakup ukuran pemusatan, penyebaran, serta rentang skor pada setiap konstruk penelitian. Hasil statistik deskriptif ketiga konstruk disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Konstruk

Konstruk	N	Mean	SD	Min	Max	Kategori
Budaya Organisasi (X1)	157	3,541	0,727	2,00	5,00	Tinggi
Kinerja Guru (X2)	157	3,505	0,701	2,00	5,00	Tinggi
Komitmen Kerja (Y)	157	3,527	0,731	2,00	5,00	Tinggi

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga konstruk memperoleh penilaian pada kategori tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi, kinerja guru, maupun komitmen kerja di lingkungan sekolah yang diteliti. Variasi skor yang relatif terkendali juga menunjukkan bahwa persepsi responden tidak menunjukkan penyebaran yang ekstrem. Temuan deskriptif ini memberikan gambaran awal bahwa ketiga konstruk memiliki kondisi yang cukup baik untuk selanjutnya dianalisis melalui model pengukuran dan model struktural.

Setelah karakteristik data diketahui, tahap berikutnya adalah mengevaluasi model pengukuran untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara memadai. Evaluasi dilakukan melalui pemeriksaan *outer loading*, reliabilitas internal, dan validitas konvergen. Hasil pengujian juga menjadi dasar untuk menentukan apakah seluruh indikator dapat dipertahankan dalam model akhir. Ringkasan hasil evaluasi model pengukuran disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	Jumlah Indikator	Loading Terendah	Cronbach's α	CR	AVE
Budaya Organisasi	16	0,868	0,982	0,984	0,790
Kinerja Guru	16	0,850	0,980	0,982	0,772
Komitmen Kerja	20	0,891	0,988	0,989	0,820

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk menunjukkan kualitas pengukuran yang kuat sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi dari model. Nilai *outer loading* terendah pada masing-masing konstruk tetap berada pada tingkat yang memadai, yang menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam merefleksikan konstruknya. Konsistensi internal juga terpenuhi karena nilai reliabilitas berada di atas batas yang dipersyaratkan untuk konstruk reflektif. Dengan demikian, model pengukuran dinilai layak dan seluruh indikator dapat digunakan pada tahap pengujian model struktural.

Setelah model pengukuran dinyatakan memadai, analisis dilanjutkan pada evaluasi model struktural untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian. Evaluasi ini mencakup pemeriksaan kolinearitas, kemampuan model dalam menjelaskan konstruk endogen, serta pengujian signifikansi masing-masing jalur hipotesis. Tahap ini digunakan untuk mengetahui

apakah budaya organisasi dan kinerja guru merupakan prediktor yang bermakna bagi komitmen kerja guru. Hasil evaluasi model struktural dan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Jalur	β	T	p	Keputusan
Budaya Organisasi → Komitmen Kerja	0,413	5,786	<0,001	Didukung
Kinerja Guru → Komitmen Kerja	0,340	5,387	<0,001	Didukung
R ² Komitmen Kerja	0,399	—	—	Kemampuan penjelasan

Tabel 3 memperlihatkan bahwa kedua variabel prediktor memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen kerja guru. Budaya organisasi menunjukkan koefisien jalur yang lebih besar dibandingkan kinerja guru, sehingga posisinya relatif lebih kuat dalam memprediksi komitmen kerja pada model penelitian. Kinerja guru tetap menunjukkan kontribusi prediktif yang signifikan, sehingga komitmen kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi organisasi, tetapi juga dengan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Secara keseluruhan, model mampu menjelaskan sebagian variasi komitmen kerja, sedangkan bagian lainnya masih berkaitan dengan faktor-faktor di luar konstruk yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Bahasa Inggris. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkuat pandangan bahwa komitmen kerja guru tidak semata-mata merupakan karakteristik individual, tetapi juga terbentuk melalui lingkungan normatif tempat guru menjalankan pekerjaannya. Taye dan Gebremeskel (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi guru, sedangkan Bantilan et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya, kebijakan, dan praktik organisasi berkaitan dengan komitmen guru pada sekolah publik. Sejalan dengan temuan tersebut, Pranata dan Syahril (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berkaitan dengan komitmen kerja guru pada sekolah negeri, sehingga memberikan dukungan empiris yang lebih dekat dengan karakteristik institusi dalam penelitian ini. Kesamaan ketiga penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada posisi budaya organisasi sebagai faktor kontekstual yang berkaitan dengan keterikatan guru terhadap organisasi, tetapi penelitian ini memperluas bukti tersebut pada guru Bahasa Inggris SMP Negeri dalam konteks kabupaten di Indonesia. Tanutan dan Laya (2024) juga melalui model *structural equation* menunjukkan keterkaitan budaya sekolah dengan komitmen guru dalam konteks praktik manajemen pendidikan dan kompetensi perilaku. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya mengonfirmasi temuan terdahulu, tetapi memperkuat proposisi teoretis bahwa kualitas lingkungan organisasi merupakan bagian penting dalam menjelaskan variasi komitmen guru pada konteks pendidikan yang berbeda.

Hubungan tersebut dapat dipahami melalui karakter budaya organisasi yang tercermin dalam norma, kebersamaan, kepatuhan, dan kejelasan tugas. Budaya yang konsisten memberikan kerangka referensi bagi guru untuk memahami ekspektasi organisasi, menentukan pola perilaku profesional, dan menempatkan tugas individual dalam tujuan sekolah yang lebih luas. Taye dan Gebremeskel (2022) memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan komitmen guru, sedangkan Bantilan et al. (2024) memperluas perspektif tersebut dengan menunjukkan relevansi kebijakan dan praktik organisasi dalam membentuk komitmen pada guru sekolah publik. Perbedaannya, penelitian ini tidak menguji budaya sebagai bagian dari kumpulan praktik organisasi yang luas, tetapi secara khusus memposisikan budaya

organisasi sebagai prediktor langsung komitmen kerja. Mutmainah et al. (2025) juga memperlihatkan keterkaitan budaya organisasi, komitmen guru, dan kinerja dalam konteks Madrasah Aliyah, tetapi konteks kelembagaan dan kerangka nilai yang digunakan berbeda dengan sekolah negeri dalam penelitian ini. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya dan komitmen memiliki konsistensi lintas lingkungan pendidikan, meskipun mekanisme dan kekuatan hubungannya tetap perlu dipahami sesuai karakteristik organisasi sekolah.

Temuan mengenai budaya organisasi juga perlu ditempatkan secara kritis terhadap penelitian yang menempatkan komitmen dalam posisi berbeda pada model analisis. Soelistya et al. (2023) menguji komitmen guru sebagai mediator dalam hubungan budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja, sehingga komitmen diposisikan sebagai mekanisme yang menjelaskan pencapaian kinerja. Sebaliknya, penelitian ini menempatkan komitmen kerja sebagai konstruk endogen yang diprediksi oleh budaya organisasi dan kinerja guru. Perbedaan arah model tersebut merupakan kontribusi teoretis penting karena menunjukkan bahwa komitmen dapat dipahami bukan hanya sebagai sumber daya psikologis yang mendorong kinerja, tetapi juga sebagai hasil dari pengalaman guru terhadap lingkungan organisasi dan pelaksanaan pekerjaan profesionalnya. Wijayaningsih (2025) juga menunjukkan bahwa komitmen dapat berperan dalam hubungan faktor pekerjaan dengan kinerja guru, sedangkan hasil penelitian ini memberikan perspektif yang berbeda dengan menguji posisi kinerja sebagai salah satu prediktor komitmen. Dengan demikian, hubungan komitmen dan kinerja lebih tepat dipandang sebagai hubungan yang potensial bersifat timbal balik daripada hubungan satu arah yang berlaku secara universal.

Temuan kedua menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen kerja. Kinerja dalam penelitian ini mencakup pengelolaan pembelajaran, interaksi guru-siswa, kompetensi profesional, dan pencapaian tujuan pembelajaran, sehingga hubungan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman menjalankan tugas profesional berkaitan dengan keterikatan guru terhadap pekerjaan dan organisasi. Supanto et al. (2021) menemukan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berkaitan dengan kinerja guru, sedangkan Shohib et al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam hubungan antara kepemimpinan kolaboratif dan kinerja guru. Perbedaan utama dengan penelitian ini terletak pada arah hubungan yang dianalisis: penelitian terdahulu lebih banyak menempatkan komitmen sebagai faktor yang mendukung kinerja, sedangkan penelitian ini menguji kinerja sebagai prediktor komitmen. Temuan tersebut memperluas perspektif teoretis bahwa pengalaman berhasil menjalankan pekerjaan, mengelola pembelajaran, membangun interaksi positif, dan mencapai tujuan pembelajaran dapat berkaitan dengan terbentuknya keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan guru.

Hubungan antara kinerja dan komitmen juga tidak dapat dilepaskan dari ekosistem profesional sekolah. Syafitri et al. (2023), misalnya, menunjukkan keterkaitan supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen guru dengan kompetensi profesional guru SMP Negeri, sehingga memberikan bukti bahwa pengembangan profesional guru berlangsung dalam interaksi antara individu dan lingkungan sekolah. Soelistya et al. (2024) juga menunjukkan keterkaitan kepemimpinan transformasional, kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru dalam konteks yayasan pendidikan, sedangkan Wijayaningsih (2025) memperlihatkan relevansi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja melalui komitmen organisasi. Jika dibandingkan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja memiliki keterkaitan langsung dengan komitmen, tetapi hubungan tersebut sebaiknya tidak dipisahkan dari kondisi organisasi yang memungkinkan guru mempertahankan kinerjanya. Implikasinya bukan bahwa peningkatan kinerja secara otomatis

menghasilkan komitmen, melainkan bahwa pengalaman profesional yang positif dapat menjadi salah satu bagian dari proses terbentuknya keterikatan kerja ketika didukung lingkungan sekolah yang memadai.

Secara bersama-sama, budaya organisasi dan kinerja guru mampu menjelaskan sebagian variasi komitmen kerja, sementara bagian lainnya berada di luar model penelitian. Temuan ini memiliki kontribusi teoretis karena menegaskan bahwa komitmen guru merupakan konstruk multidimensional yang tidak cukup dijelaskan hanya melalui satu karakteristik organisasi atau satu aspek pekerjaan. Bantilan et al. (2024) menunjukkan pentingnya budaya, kebijakan, dan praktik organisasi, sedangkan Tanutan dan Laya (2024) mengaitkan komitmen dengan praktik manajemen pendidikan, budaya sekolah, dan kompetensi perilaku. Wijayaningsih (2025) semakin memperluas perspektif tersebut dengan menunjukkan relevansi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, sementara Soelistya et al. (2024) menunjukkan peran kepemimpinan dan kompensasi dalam ekosistem hubungan komitmen dan kinerja. Dengan demikian, faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dukungan organisasi, beban kerja, motivasi, kesejahteraan, dan pengembangan profesional layak dipertimbangkan dalam model penelitian berikutnya. Nilai kemampuan penjelasan model sebaiknya dipahami sebagai bukti bahwa budaya organisasi dan kinerja merupakan bagian penting dari struktur penjelasan komitmen, bukan sebagai klaim bahwa keduanya merupakan satu-satunya faktor yang menentukan komitmen guru.

Dari perspektif manajerial, temuan penelitian menunjukkan bahwa pembangunan budaya dan peningkatan kinerja sebaiknya tidak diperlakukan sebagai agenda yang terpisah. Keunggulan relatif budaya organisasi sebagai prediktor menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat individu perlu ditopang oleh lingkungan kerja yang memberikan norma yang jelas, hubungan profesional yang sehat, serta kesempatan untuk bekerja secara kolaboratif. Syafitri et al. (2023) memperlihatkan pentingnya supervisi akademik dalam konteks kompetensi profesional guru SMP Negeri, sedangkan Shohib et al. (2024) menempatkan kepemimpinan kolaboratif sebagai bagian dari hubungan antara komitmen dan kinerja. Namun, temuan tersebut tidak berarti bahwa kepala sekolah harus menjadi satu-satunya pusat intervensi; penguatan budaya juga dapat dilakukan melalui rutinitas kolaborasi, konsistensi penerapan aturan, refleksi pembelajaran, dan keterlibatan guru dalam pencapaian tujuan sekolah. Bantilan et al. (2024) dan Taye dan Gebremeskel (2022) memberikan dukungan bahwa budaya dan praktik organisasi merupakan elemen yang relevan dalam pembentukan komitmen. Karena itu, peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris sebaiknya ditempatkan dalam lingkungan organisasi yang memungkinkan kompetensi profesional diterapkan secara konsisten dan dihargai sebagai bagian dari tujuan bersama sekolah.

Secara metodologis, penggunaan PLS-SEM memberikan kerangka untuk menguji konstruk laten dan hubungan prediktif secara simultan, tetapi pembahasan metodologis tidak perlu mendominasi interpretasi substantif. Nilai utama pendekatan ini bagi penelitian adalah kemampuannya menguji hubungan beberapa konstruk secara terintegrasi sekaligus mengevaluasi kualitas indikator yang membentuk masing-masing konstruk. Temuan pengujian model mendukung kelayakan konstruk yang digunakan dan menunjukkan bahwa kedua prediktor memiliki hubungan positif dengan komitmen kerja. Meskipun demikian, desain *cross-sectional* membatasi interpretasi pada hubungan statistik yang diamati pada periode penelitian, sehingga hasil tidak dapat digunakan untuk menyatakan bahwa perubahan budaya atau kinerja pasti menyebabkan perubahan komitmen dalam jangka panjang. Perbedaan arah temuan dengan penelitian seperti Soelistya et al. (2023), Supanto et al. (2021), dan Shohib et al. (2024) justru menunjukkan pentingnya penelitian longitudinal atau pengujian model timbal balik untuk mengetahui apakah hubungan kinerja dan komitmen berlangsung dua arah.

Penelitian mendatang juga dapat menguji peran kepemimpinan, dukungan organisasi, kesejahteraan, kepuasan kerja, atau komunitas pembelajaran profesional sebagai mediator maupun moderator. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan perspektif bahwa komitmen kerja guru dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kondisi budaya organisasi dan pengalaman menjalankan pekerjaan profesional, dengan tetap mempertahankan kehati-hatian dalam menarik kesimpulan kausal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja guru merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Bahasa Inggris SMP Negeri se-Kabupaten Lombok Timur. Budaya organisasi merupakan prediktor yang relatif lebih kuat dibandingkan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa komitmen kerja guru tidak hanya berkaitan dengan kapasitas dan kualitas pelaksanaan tugas, tetapi juga dengan kondisi budaya organisasi tempat guru menjalankan pekerjaannya. Model penelitian mampu menjelaskan 39,9% variasi komitmen kerja, sehingga penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan memperkuat pemahaman bahwa budaya organisasi dan kinerja guru dapat diposisikan sebagai prediktor komitmen kerja, sekaligus memperluas kajian yang selama ini lebih banyak menempatkan komitmen sebagai variabel yang memengaruhi kinerja. Temuan tersebut memperkaya perspektif mengenai hubungan antara faktor organisasional dan perilaku kerja guru, khususnya dalam konteks guru Bahasa Inggris pada sekolah menengah pertama negeri di daerah.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa penguatan komitmen kerja guru perlu diarahkan pada pembentukan budaya sekolah yang konsisten, kolaboratif, jelas, dan mendukung praktik profesional, disertai pengembangan kinerja melalui supervisi, refleksi, umpan balik, dan pengembangan kompetensi. Karena penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, hubungan yang ditemukan perlu dipahami sebagai hubungan empiris berdasarkan model statistik dan tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat atau perubahan komitmen dalam jangka panjang. Penelitian berikutnya dapat memperluas model dengan memasukkan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dukungan organisasi, kesejahteraan guru, atau *professional learning community*, serta menggunakan desain longitudinal atau multilevel untuk menguji dinamika hubungan antarvariabel dan memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif mengenai pembentukan komitmen kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bantilan, J. D., Hifarva, W. S., Lugatiman, R., & Bauyot, M. M. (2024). Employee commitment as influenced by organizational culture, policies, and practices of public school teachers in Davao Region, Philippines: A focus on primary and secondary levels. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.801036>
- Dacholfany, M. I., & Susanto, A. (2021). Organizational commitment and achievement motivation on teacher performance in school. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 248-262. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.3177>
- Hair, J. F., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Mutmainah, S., Yusuf, M., & Ningsih, E. F. (2025). Organizational Culture, Teacher Commitment, and Performance: An Islamic Value Framework in Madrasah

- Aliyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies*, 3(1), 149–162. <https://journal.assyfa.com/index.php/ajis/article/view/1189>
- Pranata, R., & Syahril, S. (2023). The Influence of Principal Leadership and Organizational Culture on The Work Commitment of Public High School Teachers. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 3(3), 612–627. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v3i3.773>
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1). <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Shohib, M., Suhariadi, F., & Agustina, T. S. (2024). The role of organizational commitment in the relationship between collaborative leadership and teacher performance. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69-75. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i1.31497>
- Soelistya, D., et al. (2024). Investigating the relationship between transformational leadership, compensation, and teacher performance through organizational commitment in an Islamic foundation setting. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.6428>
- Soelistya, D., Mubarak, H., Agustina, H., & Syamlan, A. F. (2023). Peran mediasi komitmen guru terhadap kinerja: Pengaruh budaya organisasi dan motivasi. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(1). <https://doi.org/10.30651/blc.v20i1.16521>
- Sucitra, D. A., Hariri, H., Riswandi, R., & Handoko, H. (2024). The impact of instructional leadership, organizational culture, and job satisfaction on teacher commitment in primary schools. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 9(1), 181-195. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i1.20077>
- Supanto, F., Kara, Y. A., & Firdaus, M. R. (2021). The effect of competency, work motivation, work discipline and organizational commitments on teacher performance. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 338–349. Retrieved from <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/1666>
- Syafitri, I. R., Irsyad, Rifma, & Yahya. (2023). The Influence of the Principal's Academic Supervision and Teacher Commitment to the Professional Competence of the State Junior High School Teachers. *Journal of Education Research and Evaluation*, 7(3), 434–442. <https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65995>
- Tanutan, J. A., & Laya, M. L. (2024). A structural equation model on teacher commitment in the context of educational management practices, school culture and behavioral competencies. *International Journal of Education Research for Higher Learning*, 33(2). <https://ojs.uic.edu.ph/index.php/IJER/article/view/151>
- Taye, B. K., & Gebremeskel, M. M. (2022). The association between organizational culture and teachers' organizational commitment in Bahir Dar Polytechnic College, the State of Amhara. *Bahir Dar Journal of Education*, 22(1), 20–38. <https://journals.bdu.edu.et/index.php/bje/article/view/774>
- Thien, L. M., & Lee, H. C. (2022). Is 'the more the better'? Investigating linear and nonlinear effects of school culture on teacher well-being and commitment to teaching across school size. *Studies in Educational Evaluation*, 74, 101176. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101176>

- Thien, L. M., Adams, D., Kho, S. H., & Yap, P. L. (2023). Exploring value-driven leadership: Perspectives from school leaders. *Journal of Research on Leadership Education*, 18(3), 534–551. <https://doi.org/10.1177/19427751221097988>
- Tsuyuguchi, K. (2023). Analysis of the determinants of teacher wellbeing: Focusing on the causal effects of trust relationships. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104240. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104240>
- Wijayaningsih, R. (2025). The Effect of Motivation, Discipline, and Work Environment on Teachers' Performance through Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5809–5820. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4492>
- Zheng, X., Yin, H., & Liu, Y. (2021). Are professional learning communities beneficial for teachers? A multilevel analysis of teacher self-efficacy and commitment in China. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1808484>