

**KOMITMEN DAN PERILAKU KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
NEGERI 3 KEMUNING BANJARBARU**

Hj. Faridah Karyati

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Achmad Yani Banjarmasin
Jalan A. Yani Km 5,5 Komplek Stadion Lambung Mangkurat Banjarmasin 70249

Abstract : This study aims to determine the description of teacher commitment, know the description of teacher work behavior, and find out whether there is a relationship between commitment and work behavior of teachers in SDN 3 Kemuning Banjarbaru. The population amounted to 16 teachers who were the samples in this study. The data digging tool used in this study is a questionnaire as a primary data digger and documentation as a secondary data digger. The collected data is processed and analyzed. Data analysis using univariate and bivariate analysis. Univariate analysis is to describe teacher commitment and work behavior. While this bivariate analysis was used to analyze the relationship between commitment and work behavior of teachers in SDN 3 Kemuning Banjarbaru.

The results of the study show that (1). A small number of SDN 3 Kemuning Banjarbaru teachers have high commitment, quite a large number of teachers have commitments in the medium category, and the smallest part is still teachers who have low commitment. (2). A large number of teacher teachers at SDN Kemuning 3 Banjarbaru have had good and quite large behaviors and teachers have good behavior and no teacher has bad behavior. (3). There is a significant relationship between commitment and work behavior of teachers in SDN 3 Kemuning Banjarbaru. Based on the findings above, it is suggested: (1). The Principal can improve teacher work effectiveness by first increasing the ability of teachers through seminars, workshops, workshops and so on so that teachers can increase their knowledge and skills (2) School Supervisors can provide guidance to teachers and Principals continuously in order to improve their effectiveness.

Keywords : Commitment, Work Behavior

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sebuah organisasi terdapat sejumlah guru yang dalam aktivitasnya disadari atau tidak selalu diarahkan kepada efektivitas dan efisiensi tujuan sekolah. Efektivitas pendidikan ditentukan oleh praktek dan kebiasaan bekerja guru. Bila guru mempunyai kebiasaan bekerja secara efektif, akan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kebiasaan yang baik dalam bekerja inilah yang harus dituju dalam usaha mencapai tujuan sekolah melalui cara kerja yang efektif.

Efektivitas kerja di sekolah mempunyai karakteristik yang berbeda dengan efektivitas kerja di luar organisasi sekolah, maka efektivitas akan dilihat dari paradigma proses dengan pendekatan perspektif efektivitas individu. Mengingat tugas guru sebagai profesi yaitu mengajar, membimbing dan sebagainya, sudah tentu berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga non guru. Oleh karena itu ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja guru menurut McNergney dan Carrier (1981) bahwa keefektifan guru dapat dilihat dari dua aspek yaitu komitmen terhadap siswa dan komitmen terhadap profesi. Komitmen yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Perilaku merupakan manifestasi dari apa yang dikerjakan seseorang. Menurut Prawirosentono (1999 : 35) bahwa perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu komitmen. Komitmen yang dimiliki oleh masing-masing guru

akan bervariasi, dan ini akan mempengaruhi perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk itulah penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran komitmen guru, gambaran perilaku kerja guru dan adakah hubungan antara komitmen dan perilaku kerja guru.

LANDASAN TEORI

Komitmen kerja merupakan kesanggupan karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum (Hasibuan : 2005). Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010). Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat

individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”. Hal serupa juga diungkapkan Steers dan Poeter (1983) yang mengatakan bahwa komitmen kerja mencangkup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota. Berdasarkan

serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Aspek-aspek yang mencirikan komitmen kerja menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) yaitu : (1). Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa

Pahlawan

organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan, karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.(2). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komitmen ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009). Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer,1990). (3). Komitmen normatif (*normative*

commitment), komitmen ini berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015). Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Senada dengan hal tersebut di atas Allen dan Mayer (2003) juga mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain: (a). *Affective commitment* yaitu merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi

perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer, 1990).

(b). *Continuance commitment*. Aspek ini muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Mayer, dan Allen, 2003).

(c). *Normative commitment*. Aspek ini, muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang

seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 1990).

Dari kedua paparan tentang aspek komitmen kerja di atas, terlihat adanya kesamaan makna antar aspek dari masing-masing tokoh, dan saling terkait antara aspek satu dengan aspek yang lainnya. Pada kesimpulannya aspek dari komitmen menurut kedua tokoh tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Pada penelitian ini agar lebih spesifik peneliti akan mengambil aspek-aspek komitmen kerja dari Robbins dan Judge (2008), yaitu; Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen normatif (*normative commitment*). Alasan peneliti mengambil aspek tersebut sebagai aspek penelitian karena aspek-aspek yang diungkapkan Robbins dan Judge merupakan aspek yang lebih baru dan merupakan pengembangan dari aspek aspek sebelumnya.

Adapun perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini (Theedens : 1996 : 16). Sedangkan perilaku kerja menurut Robbins (2002 : 35) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada

Pahlawan

sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini. Ada beberapa perilaku positif sebagai seorang karyawan atau pegawai yang baik menurut Irmin (2000: 44) yaitu :

- (1). Menampilkan etos kerja yang tinggi, seperti pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam kerja secara efektif, memiliki perencanaan dalam bekerja, mempunyai target dalam bekerja, tidak selalu menunggu perintah dalam bekerja, memaksimalkan potensi diri, selalu semangat, tidak mudah putus asa, berani mengambil resiko dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki prinsip dan pendirian yang kuat.
- (2). Menunjukkan hubungan personal yang simpatik seperti, bertutur kata halus dan sopan, menghargai atasan dan teman, suka menolong, bisa menempatkan diri, selalu ceria, tidak segan meminta maaf bila melakukan kesalahan, mudah memaafkan kesalahan orang lain, supel, mudah diajak bekerja sama, mengakui kelebihan orang lain, memiliki ide-ide kreatif, loyalitas terhadap atasan, tidak suka membuat konflik.
- (3). Mampu menyikapi perubahan secara positif seperti, selalu menyadari bahwa perubahan akan terus terjadi, setiap perubahan pasti ada sisi positif dan negatifnya, menyikapi perubahan peraturan secara positif, menyadari bahwa setiap perubahan terkadang tidak memuaskan semua pihak, dan menyadari bahwa apa yang terjadi saat ini adalah yang terbaik, selalu siap mengantisipasi perubahan, dapat mengambil manfaat dari setiap perubahan yang terjadi.
- (4). Memiliki kendali diri yang kuat seperti, mampu mengendalikan amarah, dapat

- mengontrol pembicaraan, selalu tersenyum pada orang lain, mampu meredam rasa iri, mampu menahan godaan materi, mampu mengendalikan rasa malas, bisa berpikir dengan kepala dingin, selalu berpikir sebelum bertindak, sadar posisi dan peran, sadar akan kelemahan diri sendiri, bisa memahami orang lain dan selalu berserah diri pada yang kuasa.
- (5). Mampu meringankan tugas atasan seperti membantu atasan sebisanya, dapat memberikan solusi kepada atasan, tidak pernah menolak perintah atasan selama itu tidak melanggar hukum, mengingatkan atasan dengan cara yang santun, jika harus menolak perintah atasan tolaklah dengan santun, tahu tugas dan tanggung jawab yang diemban atasannya.
- (6). Mampu menjadi contoh orang lain seperti, mempunyai sifat jujur, menghindari perilaku yang tidak pantas, mau membagi ilmunya dengan orang lain, tidak menyimpan dendam dengan orang lain, tidak menyakiti orang lain, tidak menunda pekerjaan, dan tidak sombong.
- (7). Mampu membedakan antara yang hak dan yang kewajiban seperti, selalu berpikir apakah yang dilakukan itu salah atau benar, selalu menggunakan hati nurani dalam menyikapi masalah, tidak mau menerima yang bukan haknya, berusaha menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, tidak membalas yang salah, menghadapi setiap konflik dengan kepala dingin dan selalu berpikir bekerja untuk ibadah.
- (8). Kreatif dan inovatif, mempunyai prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, memiliki ide-ide cemerlang, cepat menangkap perkembangan yang terjadi dan suka belajar, tidak takut gagal dan berani mengambil resiko, mau belajar dari orang lain.
- (9). Berjiwa besar dan

Pahlawan

berlapang dada seperti, menghargai keberadaan orang lain, mengakui kelebihan orang lain, mampu menahan hawa nafsu, tidak suka mencela orang lain, tidak mudah kecewa, bersikap baik pada orang yang memusuhi kita dan selalu berpikir positif. Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths (2000 : 41) yaitu : (1). *Social relationships* (hubungan sosial). Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan. (2). *Vocational skill* (keahlian kejuruan). Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang *Chef*. (3). *Work motivation* (motivasi kerja). Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. (4). *Initiative-confidence* (inisiatif-percaya diri). Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada. Selain indikator di atas terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku kerja menurut Bryson (2003, 41) yaitu: (1). *Cooperatives-social skills* (kemampuan berhubungan sosial). Menurut Oxford (2000 : 270) *cooperativeness is involving doing something together or working together with others towards a shared aim*. Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk

mencapai suatu tujuan bersama. (2). *Work quality (kualitas pekerjaan)*. Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihagai oleh atasan atau teman sekerjanya. (3). *Work habits* (kebiasaan kerja). Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja. (4). *Personal presentation* (pengendalian diri). Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui hubungan antara komitmen dengan perilaku kerja guru di SDN 3 Kemuning Banjarbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Adapun populasi yang diteliti berjumlah 16 orang guru-guru Sekolah Dasar Negeri 3 Kemuning Banjarbaru yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Alat gali data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat gali data utama atau primer, dan dokumenter sebagai alat data penunjang atau sekunder. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden yang sesungguhnya, terlebih dahulu kuesioner tersebut diujicobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Pengolahan dan analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang dibagikan kepada 16 orang responden dengan 26

Pahlawan

item pertanyaan yang terdiri dari 14 item tentang komitmen dan 12 item tentang perilaku kerja diolah dan analisis. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat.

Kuesioner yang dibagikan kepada 16 orang responden dengan 26 item pertanyaan yang terdiri dari 14 item tentang komitmen dan 12 item tentang perilaku kerja diolah dan analisis. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat yaitu untuk mendeskripsikan tentang komitmen dan perilaku kerja guru. Analisis univariat ini berfungsi untuk

meringkas kumpulan data hasil pengukuran. Dalam analisis ini menghasilkan distribusi dan persentase dari variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan analisis bivariat ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara komitmen dan perilaku kerja guru di SDN 3 Kemuning Banjarbaru. Analisis bivariat yang digunakan yaitu Product Moment karena variabel yang diteliti keduanya sama-sama berupa data interval.

Adapun pengolahan data tentang komitmen kerja guru di SDN 3 Kemuning Banjarbaru sebagai berikut :

Tabel 1. Interval nilai tentang komitmen guru

Interval Nilai	Frekuensi	Persentase	Interpetasi
62 – 70	6	37,5 %	Tinggi
53 – 61	7	43,75 %	Sedang
44 - 52	3	18,75 %	Rendah

Berdasarkan data tersebut di atas menunjukkan bahwa 37,5 % sebagian kecil guru-guru sudah memiliki komitmen yang tinggi, 43,75 % cukup besar guru-guru memiliki

komitmen dalam kategori sedang, dan 18,75 % sebagian terkecil masih ada guru yang memiliki komitmen yang rendah.

Tabel 2. Interval nilai tentang perilaku kerja guru

Interval Nilai	Frekuensi	Persentase	Interpretasi
54 - 60	7	43,75 %	Baik
47 - 53	9	56,25 %	Cukup Baik
40 - 46	0	0 %	Tidak Baik

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa 43,75 % cukup besar guru guru telah memiliki perilaku yang baik dan 56,25 % cukup besar pula guru-guru telah memiliki perilaku yang cukup baik serta 0 % tidak ada guru yang memiliki perilaku yang tidak baik.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komitmen dan perilaku kerja guru di SDN 3 Kemuning Banjarbaru ditemukan r observasi sebesar 0,625 dengan taraf signifikansi 5 % (0,05) yang kemudian

dikonsultasikan dengan r tabel dengan N = 16 sebesar 0,497. Ternyata r observasi lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan perilaku kerja guru SDN 3 Kemuning Banjarbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengolahan dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa : (1). Sebagian kecil guru-guru SDN 3 Kemuning Banjarbaru sudah memiliki komitmen yang tinggi, cukup

besar guru-guru memiliki komitmen dalam kategori sedang, dan sebagian terkecil masih ada guru yang memiliki komitmen yang rendah. (2). Cukup besar guru guru SDN Kemuning 3 Banjarbaru telah memiliki perilaku yang baik dan cukup besar pula guru-guru telah memiliki perilaku yang cukup baik serta tidak ada guru yang memiliki perilaku yang tidak baik. (3). Ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan perilaku kerja guru di SDN 3 Kemuning Banjarbaru.

Berdasarkan hasil temuan tersebut di atas maka disarankan : (1). Kepala Sekolah agar dapat meningkatkan efektivitas kerja guru dengan terlebih dahulu melakukan peningkatan kemampuan para guru baik melalui kegiatan seminar, lokakarya, workshop dan lain-lain agar guru dapat bertambah pengetahuan dan keterampilannya.(2) Pengawas Sekolah agar dapat melakukan pembinaan kepada guru-guru dan Kepala Sekolah secara kontinyu agar dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Bryson, J.M. (2003). *Strategi perencanaan strategis bagi organisasi sosial*. (M. Miftahuddin, Trans.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Griffiths, A (2003). *Work organization and stress*, Switzerland: WHO
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Irmin, S. (2004). *135 Sikap positif karyawan berprestasi: Self improvement series*. Jakarta : Setia Media
- NcNargney, R.F.and Carrier, C.A (1981). *Teacher Development*, New York, London : McMillan Publishing. Co.Inc
- Oxford Advanced Learner's Dictionary*. (2000). Oxford: Oxford University Press
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Robbins, Stephen P & Thimoty A Judge, (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 buku 1, Jakarta : Salemba Empat
- Sharp Byron, Macdonald & Emma 2010 *Management Perceptions of The Importance of Brand Awareness as an indication of Advertising Effectiveness*. New York
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi
- Sri Mulyani dan Sugeng Purwanto. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Efektivitas Negatif Terhadap Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Volume 6. Nomor 1. Februari 2009
- Steers, R.M. *Organizational Effectiveness, a behavior view*, terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Erlangga
- Theedens, D. (1996). *Buku pedoman permainan sasando*, Kupang: Pengharapan Karya Abadi.