

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama. Figur guru senantiasa menjadi sorotan strategis dan memegang peran utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan pemegang peranan utama dalam proses belajar mengajar. Guru juga merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, sebab kontribusi yang diberikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan mutu sistem pendidikan Indonesia.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 Pasal 1 mengenai guru menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kaitannya dengan peraturan di dalam Undang-Undang tersebut sudah jelas bahwa guru adalah kunci utama bagi seluruh peserta didik yang diajarkan menjadi sukses atau gagal. Bagaimana guru tersebut dapat memberikan kontribusi pengajaran yang baik pada muridnya guna mencerdaskan bangsa untuk menghasilkan sumber daya yang unggul.

Mengingat bahwa guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, oleh karena itu untuk dapat mencapai keberhasilan pendidikan maka seorang guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap

sekolah. Seorang guru yang dikatakan professional harus memiliki komitmen yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan ciri-ciri yaitu menerima nilai-nilai dan tujuan sekolah, mempunyai keinginan berbuat untuk sekolahnya, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan sekolahnya (Sahertian 1990).

Peneliti menganggap komitmen organisasi merupakan masalah penting di zaman sekarang, disaat sektor pendidikan terdapat banyak permasalahan yang muncul. Komitmen organisasi sangat penting bagi kelangsungan sebuah organisasi, karena dengan adanya komitmen yang terjalin antara individu dengan organisasi maka dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan dapat membangun organisasi menjadi lebih baik lagi.

Komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga dimensi yaitu afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif terjadi apabila guru merasa bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, berupa perasaan bahagia berada dalam organisasi, memiliki arti penting dan menjadi bagian dari keluarga organisasi. Komitmen normatif ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab terhadap organisasi, berupa loyalitas dan merasa berkewajiban kepada organisasi. Sedangkan komitmen berkelanjutan berhubungan dengan kebutuhan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Mulyadi et al., 2019).

Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan fakta di lapangan yang peneliti temukan dengan melakukan wawancara awal di salah satu SMK Swasta wilayah Jakarta Utara, peneliti mendapati bahwa beberapa guru yang diwawancarai menyatakan keengganan

mereka untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Alasan yang dikemukakan beragam yaitu diantaranya mengatakan bahwa kegiatan tersebut bukan bagian tugasnya atau kepala sekolah sudah menunjuk orang tertentu.

Fakta di lapangan juga menampilkan bahwa beberapa guru menyatakan tidak mengetahui dengan visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa visi dan misi sekolah. Mereka beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun untuk mencukupi persyaratan sebagai sekolah yang memiliki visi dan misi. Fakta-fakta yang terkumpul menyiratkan bahwa komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka di sekolah masih rendah, dan berikutnya akan berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah. Rendahnya komitmen guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya merupakan indikasi bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Dilansir dari Hambali (2019) permasalahan guru juga terjadi di Kota Tangerang berdasarkan pemaparan Kepala Inspektorat Kota Tangerang Selatan, Uus Kusnadi mengatakan bahwa terdapat pungutan liar yang dilakukan oleh salah satu guru di SDN Pondok Pucung 02. Pungutan liar tersebut meliputi empat bentuk penarikan iuran yaitu kegiatan komputer, kegiatan sekolah, kegiatan pemasangan proyektor, dan pungutan atas buku sekolah. Hal ini juga terjadi pada objek sekolah yang menjadi penelitian yaitu beberapa sekolah meminta pungutan atas buku sekolah dan kegiatan sekolah. Dilansir dari Kompasiana (2017) menyikapi guru yang terlambat masuk kelas ada berbagai macam alasan, yaitu kelelahan beban kerja dan lain-lain. Berdasarkan pemaparan dua berita tersebut, maka komitmen guru yang mengajar di sekolah swasta memang menjadi permasalahan yang sangat penting karena akan berdampak terhadap kontribusi guru dalam melaksanakan kegiatan pengajaran.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan berita dari berbagai sumber maka untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMK swasta di wilayah Jakarta Utara, sekolah perlu melakukan langkah pengoptimalan terhadap perilaku dari guru itu sendiri terhadap komitmen

organisasi. Untuk memahami hal-hal yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi, Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur pada Wakil Humas di salah satu SMK swasta mengenai komitmen organisasi guru. Hasil wawancara tersebut yaitu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya keadilan organisasi, lingkungan sekolah, budaya organisasi, motivasi, promosi, dan dukungan emosi. Peneliti melakukan pra riset kepada 30 responden terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut dalam dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

No.	Entitas	Jumlah n = 30 (100%)			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Keadilan organisasi	27	90%	4	10%
2.	Lingkungan sekolah	18	60%	12	40%
3.	Budaya organisasi	26	86.7%	3	13.3%
4.	Motivasi	22	73.3%	8	26.7%
5.	Dukungan emosi	18	60%	12	40%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Hasil observasi pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keadilan organisasi dengan presentase sebesar 90% dan budaya organisasi dengan presentase sebesar 86,7%. Oleh karena itu, peneliti memilih faktor keadilan organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Salah satu masalah yang dianggap mempengaruhi komitmen organisasi dalam sekolah adalah keadilan organisasi. Menurut Diputri & Rahyuda (2016) dengan memperkuat keadilan organisasi adalah salah satu langkah penting yang akan meningkatkan komitmen organisasi. Apabila guru diperlakukan secara adil, hal itu akan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dilansir dari geotimes Salim (2019) bahwa pemikiran di atas telah menggambarkan bagaimana urgensi guru dalam pendidikan. Namun terdapat sisi ironis dalam profesi guru di Indonesia yaitu *pertama*, persoalan perlindungan guru dalam menjalankan profesi, karena lima tahun terakhir

kekerasan yang dialami guru semakin beragam. Tidak hanya kekerasan verbal, fisik, dan psikis, guru bahkan ada yang dibunuh oleh siswanya seperti yang terjadi di Sampang dan Manado. *Kedua*, minimnya kesejahteraan guru honorer dan guru yang mengajar di SMK swasta, dari 3.1 juta guru secara nasional hampir separuhnya berstatus honorer. Hal tersebut didukung oleh data guru SMK swasta tahun 2017/2018 di DKI Jakarta sebanyak 150.399 guru.

TABEL / TABLE : 1
GAMBARAN UMUM KEADAAN SMK MENURUT STATUS SEKOLAH
OVERVIEW OF VOCATIONAL SENIOR SECONDARY SCHOOL (VSSS) BY STATUS OF SCHOOL
TAHUN / YEAR : 2017/2018

No. Variabel <i>Variables</i>	Negeri/ <i>Public</i>		Swasta/ <i>Private</i>		Jumlah <i>Total</i>
	Jml./ <i>No.</i>	%	Jml./ <i>No.</i>	%	
1. Sekolah / <i>Schools</i>	3.519	25,67	10.191	74,33	13.710
2. Siswa Baru / <i>New Entrants</i>	747.387	43,41	974.160	56,59	1.721.547
3. Siswa / <i>Pupils</i>	2.110.751	43,04	2.793.280	56,96	4.904.031
Menurut Jenis Kelamin / <i>By Sex</i>					
Laki-laki / <i>Male</i>	1.182.083	42,19	1.619.679	57,81	2.801.762
Perempuan / <i>Female</i>	928.668	44,17	1.173.601	55,83	2.102.269
Menurut Tingkat / <i>By Grade</i>					
Tingkat / <i>Grade X</i>	749.156	43,38	977.822	56,62	1.726.978
Tingkat / <i>Grade XI</i>	717.851	42,94	954.006	57,06	1.671.857
Tingkat / <i>Grade XII</i>	639.465	42,62	860.836	57,38	1.500.301
Tingkat / <i>Grade XIII</i>	4.279	87,42	616	12,58	4.895
Menurut Umur / <i>By Age-Group</i>					
< 16 Tahun / <i>Year</i>	434.392	44,61	539.471	55,39	973.863
16-18 Tahun / <i>Year</i>	1.597.236	42,81	2.133.508	57,19	3.730.744
>18 Tahun / <i>Year</i>	79.123	39,68	120.301	60,32	199.424
4. Mengulang / <i>Repeaters</i>	6.536	47,83	7.129	52,17	13.665
5. Putus Sekolah / <i>Drop-outs</i>	22.276	30,35	51.112	69,65	73.388
6. Lulusan / <i>Graduates</i>	550.573	42,33	749.948	57,67	1.300.521
7. Guru / <i>Teachers</i>					
Menurut Jenis Kelamin / <i>By Sex</i>					
Laki-laki / <i>Male</i>	141.813	48,53	150.399	51,47	292.212
Perempuan / <i>Female</i>	65.938	46,97	74.455	53,03	140.393
< S1 / <i>Less Bachelor</i>	75.875	49,98	75.944	50,02	151.819
≥ S1 / <i>Bachelor & Above</i>	4.150	26,07	11.769	73,93	15.919
	137.663	49,83	138.630	50,17	276.293

Gambar 1. 1 Data Guru SMK DKI Jakarta Tahun 2017/2018

Sumber: Center of Education Data and Statistic (2018)

Berdasarkan data di atas dapat disintesis bahwa jumlah guru SMK swasta lebih banyak dengan persentase 51,47% dibandingkan jumlah guru SMK negeri sebesar 48,53%. Dilansir juga dalam geotimes, masih banyak guru honorer yang bergaji dibawah 500.000/bulan. Walaupun sudah ada perbaikan, namun pemerintah masih tampak kurang serius mengapresiasi dan menangani berbagai hal yang terkait dengan guru, antara lain tingkat kesejahteraan guru yang masih rendah, jenjang karier guru yang suram, proses sertifikasi dan berbagai

tunjangan lain yang terlalu birokratis (Freddy Nababan, 2019). Hal ini didukung oleh Ramadhan (2020) dari medcom.id bahwa Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) meminta Kemendikbud memperhatikan nasib guru honorer di sekolah swasta menengah bawah di tengah pandemic virus korona. Terutama guru honorer yang sudah mempunyai sertifikat pendidik, namun tidak bisa mendapat gaji dari dana BOS.

Berdasarkan pemaparan berita-berita tersebut, maka keadilan organisasi guru yang mengajar di sekolah swasta memang menjadi permasalahan yang sangat penting, karena berpengaruh terhadap komitmennya dalam melaksanakan kegiatan pengajaran. Banyak sekali faktor maupun kondisi yang mempengaruhi keadilan organisasi pada guru swasta, namun tingkatan keadilan organisasi seorang guru dengan yang lainnya berbeda-beda. Perbedaan itu muncul dari beberapa hal yang dapat ditinjau antara lain: status kepegawaian, gaji atau honor, kompensasi, fasilitas yang ada, dan lain-lain. Hal-hal tersebut diduga dapat membedakan tingkat keadilan organisasi seorang guru swasta.

Salah satu masalah yang dianggap mempengaruhi komitmen guru dalam sekolah adalah budaya organisasi. Hasil wawancara menggambarkan bahwasannya budaya organisasi yang didapatkan dari sekolah ini kurang baik atau belum bisa terapkan oleh setiap guru. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Melansir dari Kompasiana.com (2015) peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan guru yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Oleh

karena itu, budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya dalam hal ini yakni guru. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen guru. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam sekolah atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam sekolah tersebut.

Maka dari itu, untuk lebih mengetahui permasalahan komitmen organisasi guru yang terjadi di wilayah Jakarta Utara, Peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 guru di beberapa sekolah swasta di Jakarta Utara. Berikut ini merupakan hasil dari pra-riset tersebut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Penelitian Terhadap 30 Orang Guru di SMK Swasta di Jakarta Utara

No.	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Saya sudah melakukan kewajiban dan tugas saya sesuai dengan yang ditentukan	93.4%	6.6%
2	Saya sudah bekerja sesuai dengan imbalan yang saya terima	10%	90%
3	Saya tidak ingin pindah tempat kerja karena saya merasa aman dan sejahtera	16.7%	83.3%
4	Saya menerima segala kebijakan di sekolah meskipun tidak sesuai dengan harapan saya	76.7%	23.3%
5	Saya senang dengan aturan dan nilai-nilai dalam lingkungan sekolah	6.7%	93.3%
6	Saya memiliki rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah (siswa, rekan sejawat, atasan)	13.3%	86.7%
7	Saya memiliki keinginan kuat untuk tetap mengajar di sekolah ini	3.3%	96.7%
8	Saya sangat bahagia menghabiskan karir mengajar saya di sekolah ini	3.3%	96.7%
9	Sekolah memberikan fasilitas yang cukup dalam menunjang proses pengajaran	6.6%	93.4%
10	Saya merasa dihargai (siswa, rekan sejawat, atasan)	20%	80%
11	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	80%	20%
12	Saya merasa nyaman dan puas dengan kondisi lingkungan sekolah saat ini	6.7%	93.3%
TOTAL		28%	72%

Sumber data: Data diolah Peneliti (2020)



Gambar 1. 2 Hasil Pra Penelitian Terhadap 30 Guru di SMK Swasta Jakarta Utara

Sumber data: Data diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan data di atas dapat disintesis bahwa komitmen guru di sekolah swasta memiliki persentase yang rendah artinya komitmen guru di SMK Swasta di Jakarta Utara masih belum optimal, dengan persentase yang tidak merasakan komitmen organisasi pada guru sebesar 72%, dan yang sudah merasakan komitmen organisasi pada guru sebesar 28%. Kemudian, Peneliti melakukan survei awal dengan melakukan wawancara tidak terstruktur pada Wakil Humas di salah satu SMK swasta mengenai komitmen organisasi guru. Menurut beliau berdasarkan wawancara pra penelitian mengungkapkan bahwa dimanapun kita bekerja pasti selalu ada ketidakadilan yang dirasakan, baik dari atasan ataupun rekan kerja. Tetapi kembali ke individunya masing-masing, karena beliau merasa seorang guru harus bisa bertahan dan beradaptasi dimanapun dia ditempatkan.

Faktor lain yang mampu meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan hasil pra riset adalah motivasi. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Seseorang dikatakan memiliki motivasi yang tinggi jika memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan melakukan pekerjaannya. Jika motivasi dari seorang guru tinggi maka akan berdampak pula terhadap komitmen organisasi dan keberlangsungan sekolah. Motivasi yang didapatkan pada guru yang menjadi

responden pra riset masih rendah terbukti dari perilaku guru yang sering terlambat masuk kelas serta kurangnya semangat guru dalam mengajar di kelas. Tanpa dipungkiri motivasi haruslah diperhatikan oleh sekolah, karena motivasi akan memberikan dampak positif untuk guru seperti terciptanya keharmonisan dalam proses belajar mengajar.

Selanjutnya, faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah berarti tingkat dimana latar belakang sekolah dapat mempromosikan keselamatan seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar. Namun walaupun lingkungan sekolah sudah menunjang motivasi guru, hal itu juga tidak terlepas dari persepsi masing-masing guru. Karena menurut satu guru lingkungan sekolah sudah cukup dipersepsikan baik namun menurut guru lain belum tentu baik. Jadi individu satu dengan yang lainnya akan bereaksi berbeda walaupun lingkungan sekolah yang didapatkan sama.

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu dukungan emosi. Dukungan emosi merupakan dukungan yang diberikan oleh orang lain yang berupa ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Adanya dukungan emosi yang dirasakan oleh guru akan membuat seorang guru merasa bahwa ia dirawat dan dihargai di sekolah dimana dia mengabdikan. Apabila dukungan emosi yang dirasakan oleh seorang guru tinggi maka akan meningkatkan rasa loyalitas yang akan berdampak pada komitmen organisasi pada sekolahpun tinggi.

Selain itu Peneliti melihat bahwa topik yang dibawakan kali ini sangat jarang diteliti di dunia pendidikan. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk mencari tahu hasil penelitian ini di dunia pendidikan. Berdasarkan uraian di atas serta latar belakang mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk menilai tingkat komitmen guru pada sebuah sekolah atau organisasi, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMK Swasta di Jakarta Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terjadi kasus perilaku yang kontra produktif dari skala kecil, menengah, hingga berat pada guru di sekolah swasta wilayah Jakarta Utara. Hal ini dimungkinkan karena faktor keadilan organisasi yang rendah dan budaya organisasi yang lemah, sehingga muncul pertanyaan dari masalah yang dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan Peneliti ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, *valid*) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan atau *reliable*) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris tentang:

1. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

D. Kebaruan Penelitian

Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode & Analisis Data	Responden
Yavuz Mustafa (2010)	<i>The Effects Of Teachers Perception Of Organizational Justice And Culture On</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan	Metode yang digunakan simple random sampling. Analisis yang digunakan regresi linear berganda	Guru yang bekerja di Konya, Turki sebanyak 445 sampel

	<i>Organizational Commitment</i>	budaya organisasi terhadap komitmen organisasi		
Isnanto & I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020)	Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan	Metode yang digunakan menggunakan Teknik sampel jenuh. Analisis data memakai regresi linear berganda	Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Cabang Denpasar Bali dengan sampel sebanyak 70 orang
Rashid & Khan (2012)	<i>The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher</i>	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mediasi komitmen organisasi dalam budaya organisasi, kepemimpinan dan keadilan organisasional hubungan dengan perilaku warga organisasi	Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian terdahulu. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Mahasiswa magister di Malaysia dengan sampel sebanyak 20 responden

	<i>learning institutions in Malaysia.</i>			
--	---	--	--	--

Sumber: Data diolah Peneliti (2020)

Dalam penelitian ini dilakukan di SMK swasta pada wilayah Jakarta Utara, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di wilayah Denpasar, Malaysia, dan Turki. Perbedaan tempat tersebut nantinya akan mempengaruhi terhadap hasil penelitian karena perbedaan karakteristik responden. Karena setiap daerah atau negara mempunyai peraturan dan kebijakan yang berbeda-beda, oleh karena itu tingkat keadilan organisasi pada guru pastilah juga berbeda. Perbedaan lingkungan dan kebiasaan serta norma yang berlaku di suatu daerah juga akan menyebabkan perbedaan pada budaya organisasi ditempat tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang dihasilkan pun akan berbeda.

