Aurelia: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia
E-ISSN: 2964-2493 P-ISSN: 2962-0430
Vol. 4 No. 1 Januari 2025

Hubungan Organisasi Pembelajar dan Komitmen Profesi dengan Inovasi

Ade Sastrawijaya
Institut Prima Bangsa, Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
Email: adesastrawijaya069@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan hubungan organisasi pembelajar dan komitmen profesi terhadap inovasi. Metode penelitian menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah tutor Paket B setara SMP di Kota Cirebon yang berjumlah 205 dengan sampel sebanyak 127 orang. Hasil penelitian ini adalah : 1) terdapat hubungan organisasi pembelajar terhadap inovasi, dengan nilai r = 0.47, R^2 = 22,60%. 2) terdapat hubungan antara komitmen profesi terhadap inovasi dengan nilai r = 0.41, R^2 = 17.50%. 3) terdapat hubungan organisasi pembelajar dan komitmen profesi secara simultan terhadap inovasi, dengan nilai r = 0.48, R^2 = 23.80%. Hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran bahwa inovasi tutor dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kedisiplinan, berpikir system, memiliki keahlian pribadi yang dapat dibagikan kepada teman sejawat serta ditunjang oleh rasa kewajiban yang tinggi, berkomitmen terhadap profesinya dan memiliki kesadaran untuk terus berada di dalam organisasinya dengan menampilkan kinerja yang tinggi. Kesimpulan penelitian ini adanya hubungan organisasi pembelajar dan komitmen profesi baik secara parsial maupun simultan terhadap inovasi tutor.

Kata Kunci: Inovasi, Komitmen Profesi, Organisasi Pembelajar

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Pada Pendidikan nonformal tutor punya peran penting dalam mewujudkan potensi peseta didik. Kualitas pembelajaran dapat mewujudkan potensi tersebut menjadi multipel kompetensi/*multiple intelligence* (Priyambodo, 2020), memiliki kualifikasi minimun dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang-Undang, 2003). *Rumusan masalah* dalam penelitian ini adalah seberapa kuat hubungan antara organisasi pembelajar dan komitmen profesi baik secara parsial maupun simultan terhadap inovasi tutor? *Tujuan penelitian* adalah mengetahui kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dan komitmen profesi baik secara parsial maupun simultan terhadap inovasi tutor.

Kajian Teoritik

Inovasi adalah proses membuat perubahan pada sesuatu yang sudah jadi dengan mengenalkan sesuatu yang baru dengan indikator; inovasi produk, yakni mengenalkan barang atau yang sudah ada diperbaiki; inovasi layanan, yakni mengenalkan layanan yang baru atau memperbaiki yang ada; inovasi proses, yakni menciptakan produk baru atau perbaikan yang ada atau metode pengantaran; inovasi pemasaran yakni menampilkan metode pemasaran baru atau memperbarui yang ada; inovasi rantai pemasokan yakni mengembangkan cara yang cepat dan akurat memperoleh produk dari pemasok dan mengirimkan ke konsumen; inovasi model bisnis yakni merevisi cara berbisnis yang sudah dikerjakan; dan inovasi organisasi yaitu mengubah praktek organisasi (Greenberg & Baron, 2008). Inovasi merupakan proses penerjemahan ide-ide menjadi proses, produk dan jasa yang baru dan bermanfaat (Osborne & Brown, 2005), (Rahayu et al., 2018). Inovasi adalah keberhasilan eksploitasi atas ide-ide baru. Ada lima dimensi inovasi yang dikemukakan yaitu; inovasi produk (*product innovations*), yang

mengacu pada pengembangan produk baru ataupun pada peningkatan produk; inovasi jasa pelayanan (*service innovations*), yang mengacu pada pengembangan jasa pelayanan yang baru maupun peningkatannya; inovasi proses (*process innovations*), yang merupakan pusat (*centre*) dari proses-proses pengembangan baik produk maupun jasa pelayanan; inovasi manajemen (*management innovations*), yang bertujuan untuk mengurangi biaya, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan produktivitas; inovasi posisi atau inovasi pasar (*market or position innovations*), yang mengacu pada kreasi pembentukan pasar baru (Dawson & Andriopoulos, 2014).

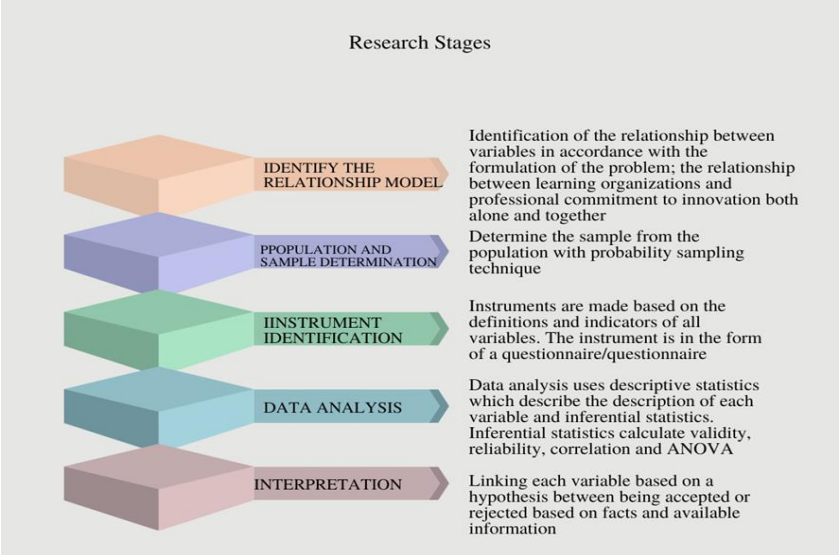
Komitmen adalah niat untuk melanjutkan aksi (Agnew, 2013) dengan dimensi yaitu afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional seseorang ke sebuah organisasi, komitmen normatif mewakili rasa kewajiban, dan komitmen berkelanjutan berakar pada kesadaran akan resiko termasuk biaya yang akan ditanggung jika menginggalkan organisasi (Laura S. Fruhen, Mark A. Griffin, 2019). Individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan menempatkan dirinya menjadi anggota organisasi sejati organisasi karena akan bertahan dalam waktu yang lama (Griffin, 2004)(Sastrawijaya et al., 2019). Komitmen kerja dan komitmen profesi memiliki arti yang sama dan dipertukarkan. Komitmen kerja disebut sebagai hubungan psikologis antara seorang individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan itu. Seseorang dengan komitmen kerja yang lebih tinggi sangat mengidentifikasi dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Indikatornya adalah a) komitmen afektif yaitu emosional seseorang untuk pekerjaannya, b) komitmen normatif yaitu rasa kewajiban seseorang untuk tetap dalam pekerjaan, c) komitmen berkelanjutan yaitu melibatkan penilaian individu atas biaya yang terkait dengan meningggalkan pekerjaannya (Goswami et al., 2007) (Cohen, 2007) (Sezgin & Agar, 2012). Indikator komitmen profesi yaitu a) komitmen afektif, b) komitmen berkelanjutan, dan c) komitmen normatif (Cho & Huang, 2012), (Khan & Qazi, 2017).

Menurut Robbin SP dan Judge bahwa Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dikoordinir secara sadar dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif dari dua orang untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan (Judge Robbins, 2007). Pembelajaran sebagai seperangkat cara peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung proses belajar yang sifatnya internal (Nazarudin, 2007). Brad Jackson yang mengutip pendapat dari Peter Sange menjelaskan bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi dimana para anggotanya terus menerus meningkatkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang diinginkan, mengembangkan pola-pola berpikir baru dan luas, membangun kebebasan untuk aspirasi bersama, menggalang kegiatan belajar mengenai bagaimana belajar bersama-sama. Dimensi organisasi pembelajar adalah 1) berpikir sistem (berpikir secara komprehensif), 2) keahlian pribadi (suatu kedisiplinan dalam mengklarifikasikan secara kontinu dan memperdalam visi pribadi, fokus pada energi, mengembangkan kesabaran, melihat realitas dengan obyektif), 3) model mental (asumsi yang sangat melekat, suatu gambaran dari bayangan/citra yang berpengaruh), 4) membangun visi bersama, 5) pembelajaran tim (Jackson, 2001).

Rumusan masalah 1) Seberapa besar kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dengan inovasi? 2) Seberapa besar kekuatan hubungan antara komitmen profesi terhadap inovasi? 3) Seberapa besar kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dan komitmen profesi secara simultan terhadap inovasi? Tujuan penelitian adalah mengetahui kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dan komitmen profesi baik secara parsial maupun simultan terhadap inovasi tutor. *Manfaat penelitian* ini yaitu; menemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel inovasi, komitmen profesi dan organisasi pembelajar; menemukan indikator-indikator baru dari setiap variabel yang diteliti; memperbaharui khasanah ilmu dan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya tentang inovasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi berjumlah 205 tutor dan sampel sebanyak 127 tutor terdiri dari 52% perempuan dan 48% laki-laki dengan menggunakan teknik *probability sampling* (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dan teknik analisis data menggunakan statistik deskripsi dan statistik inferensial (Supardi, 2016), analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) (Priyatno, 2014). Tahapan penelitian berikut ini.



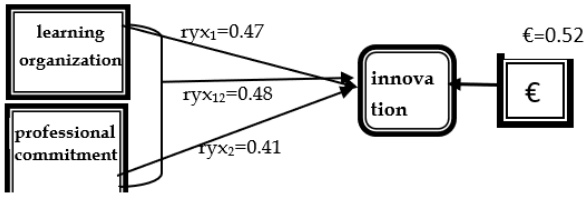
Gambar 1. Stages Research

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Description Variable

	Learning organization	Professional commitment	innovation
mean	97.9	73.1	73.18
median	98.0	75	73
mode	104	108	69
range	60	58	54
minimum	65	72	46
maximum	125	130	100
sum	12.43	13.1	9.2
Status product moment	good	good	good

Hasil penelitian yaitu 1) terdapat hubungan organisasi pembelajar terhadap inovasi dengan nilai r = 0,47, R^2 = 22,6% dan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 29,03 + 0,45X_1 2) terdapat hubungan antara komitmen profesi terhadap inovasi dengan nilai r = 0,41, R^2 = 17,5% dan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 33,21 + 0,38X_2. 3) terdapat hubungan organisasi pembelajar dan komitmen profesi secara simultan terhadap inovasi, dengan nilai r = 0,48, R^2 = 23,8% dan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 24,54 + 0,34X_1 + 0,16X_2.



Gambar 2. Empirical Model Relations

Pembahasan

Dengan status baik pada tiap variabel, penelitian dapat dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji tersebut maka penelitian ini dapat diteruskan untuk menguji hipotesis yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hubungan antara Variabel Organisasi Pembelajar (X_1) dan Inovasi (Y)

Organisasi pembelajaran terkait dengan inovasi, menurut temuan penelitian. Membangun visi bersama, model mental, perilaku berpikir sistem, keahlian pribadi, dan pembelajaran tim adalah bagian dari organisasi pembelajaran. System thinking memiliki dimensi organisasi yang mengacu pada pemikiran secara komprehensif atau menyeluruh sehingga keputusan atau tindakan dapat diambil dengan penekanan pada bagaimana sistem berfungsi lebih efisien. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Jennifer dan Gareth (2012) bahwa salah satu aspek organisasi pembelajaran adalah menumbuhkan pemikiran sistem karena menurutnya organisasi merupakan sistem dari bagian-bagian yang saling berhubungan. Setiap bagian dari organisasi dipengaruhi oleh apa yang dilakukan atau dipelajari oleh satu bagian. Anggota organisasi harus didorong untuk mempertimbangkan konsep-konsep ini dan untuk mendiskusikan cara tindakan individu mereka, serta kelompok dan tim, mempengaruhi bagian lain dari organisasi. Tutor akan menggunakan keterampilan dan pengetahuan ini pada indikator berpikir sistem untuk merencanakan pembelajaran secara keseluruhan dengan mempertimbangkan keadaan sekitar siswa serta keadaan organisasi, memikirkan bagaimana melakukan sesuatu yang baru, dan mengevaluasi hasil pekerjaan. yang telah dilakukan.

Keahlian pribadi, atau disiplin untuk terus-menerus mengklarifikasi dan memperdalam visi pribadi seseorang, berfokus pada energi, mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas secara objektif, merupakan dimensi kedua dari organisasi pembelajar. Menurut Jennifer dan Gareth (2012), aspek organisasi pembelajaran ini ditandai dengan penguasaan pribadi atau self-efficacy yang tinggi. Tutor dengan pengetahuan yang mendalam akan menerapkan pengetahuan mereka di kelas untuk mengembangkan pendekatan baru terhadap layanan, aktivitas, dan inovasi produk. Tutor akan mengembangkan kegiatan dan produk pendidikan yang baru dan sesuai untuk siswa mereka. Tutor dapat dengan mudah menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pelaksanaan tanggung jawabnya berkat keahlian pribadinya. Dalam penelitian ini, model mental, atau gambaran dari gambaran yang berpengaruh, digunakan sebagai dimensi ketiga. Menurut Parivash Jaafari et al. (2012), dimensi ini konsisten dengan keyakinan bahwa pengetahuan, keyakinan, dan asumsi anggota tim harus dibagi agar pembelajaran organisasi terjadi.

Tutor akan lebih mudah mengidentifikasi kelemahan organisasi dalam mencapai visi dan misinya jika tutor menunjukkan perilaku yang dapat membangun visi dan misi organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Ojha et al. Ia mengatakan bahwa salah satu ciri organisasi pembelajar adalah orientasi tim yang mendorong anggota tim untuk bekerja sama. Senada dengan itu, Jenifer dan Garet menegaskan bahwa mengomunikasikan visi terpadu untuk organisasi secara keseluruhan merupakan dimensi dari organisasi pembelajar. Tutor yang bertindak dan berpikir seperti sebuah tim dan berkomitmen pada profesinya akan berbagi pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan satu sama lain, meningkatkan keahlian mereka dalam pendidikan. Pandangan Jenifer dan Gareth bahwa mendorong pembelajaran dalam tim merupakan salah satu dimensi organisasi pembelajar didukung oleh dimensi ini. Argumen serupa dibuat oleh Ali N. Khan dan Abbas Naseer bahwa organisasi pembelajaran menekankan pada proses kognitif yang melibatkan praktik manajemen pengetahuan dan kemampuan kolektif berdasarkan pengalaman. Pembelajaran tim menghasilkan banyak ide baru yang dapat digunakan tutor pribadi untuk berlatih selama pekerjaan mereka. Sederhananya menemukan

sesuatu yang baru dalam perencanaan pembelajaran, pencarian media pembelajaran yang sesuai, dan penemuan pendekatan baru dalam proses pembelajaran. Manfaat pembelajaran tim dari kolaborasi untuk meningkatkan kinerja.

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel organisasi belajar adalah 4, hal ini menunjukkan bahwa tutor sering mendukung organisasi belajar di PKBM tempatnya bekerja. Studi ini mengungkapkan bahwa responden terkadang menolak untuk mengembangkan keterampilan terkait pekerjaan karena dianggap membosankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab instruktur pada skala keahlian personal belum memuaskan. Pada ukuran lain, ditemukan bahwa responden kadang-kadang marah ketika diberitahu bagaimana membuat pekerjaan mereka lebih efektif karena mereka pikir mereka bertanggung jawab atas pekerjaan itu dengan lebih baik. Tutor harus menghindari perasaan ini karena menciptakan model mental negatif. Responden rata-rata mendapat skor 4 pada skala inovasi, yang menunjukkan bahwa tutor percaya bahwa mereka sering berinovasi dalam pekerjaan mereka. Namun, tutor juga membiarkan siswa yang tidak mampu memahami karena siswa memahami materi pelajaran.

Hubungan Komitmen Profesi dengan Inovasi

Penelitian ini ingin mengetahui apakah ada hubungan antara variabel komitmen profesional dan organisasi pembelajar. Ia juga ingin mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen profesional dan inovasi. Hasil investigasi tersebut disajikan dalam penjelasan berikut ini. Sementara inovasi menggunakan indikator seperti inovasi produk, inovasi aktivitas, dan inovasi layanan, komitmen profesional menggunakan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Emosi positif, kasih sayang, motivasi emosional, dan kerja tanpa pamrih merupakan komponen komitmen afektif. Menurut Goswani et al., pekerjaan ini memiliki komponen afektif. semua., bahwa seseorang yang melakukan banyak upaya di tempat kerja dapat dengan jelas mengidentifikasi dan menikmati pekerjaannya. Guru dengan komitmen emosional yang kuat akan kreatif dalam pekerjaannya. Layanan terbaik untuk siswa dan organisasi mereka akan datang dari tutor. Tutor akan mencoba menghadirkan layanan baru yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan menemukan cara terbaik untuk membantu siswa dengan berbagai kebutuhan, termasuk kebutuhan psikologis, akademik, usia, pendapatan keluarga, dan banyak lagi. Akibatnya, tutor menarik siswa secara besar-besaran dengan menunjukkan kepada mereka cara belajar yang efektif. Menurut Chen dan Kao, komitmen profesional berdampak pada perilaku karyawan. Ketika kepuasan pelanggan diutamakan, karyawan dengan profesionalisme tinggi akan memberikan layanan profesional yang bermanfaat bagi publik dan bertindak altruistik. Karyawan akan mengembangkan layanan baru untuk memuaskan pelanggan. Dalam hal ini, inovasi layanan sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, yang menyatakan bahwa inovasi layanan adalah penciptaan layanan baru atau peningkatan layanan yang sudah ada. Inovasi layanan didukung oleh Stephen P. Osborn dan Kerry Brown (2005), Jennifer M. George, Gareth R. Jones, dan William C. Sharbrough (2005), Alfred Wong, Dean Tjosvold, dan Thunhong Liu (2009), Patrick Dawson, dan Constantine Andriopoulus (2014).

Tutor yang memiliki komitmen jangka panjang karena biaya meninggalkan pekerjaan mereka, fakta bahwa pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka, dan kurangnya pilihan lain yang sesuai dengan keterampilan mereka. Akibatnya, tutor memiliki tanggung jawab di tempat kerja dan ingin pekerjaannya sukses dan berkualitas tinggi. Alhasil, saat mengerjakan tugas, tutor akan mencoba memunculkan konsep-konsep baru. Jika tutor menemui kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya, dia tidak akan ragu untuk angkat bicara. Untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi, setiap pemikiran dan keterampilan dikhususkan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Tutor akan memunculkan aktivitas baru

dengan menciptakan metode pembelajaran baru yang efektif yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran. Untuk memudahkan siswanya dalam memahami materi dan implikasinya dalam kehidupan sehari-hari, instruktur akan menghasilkan karya-karya baru. RPP disusun secara metodis dan terus-menerus dievaluasi berdasarkan minat dan keadaan siswa. Dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi serta lingkungan yang melingkupinya, media pembelajaran terus dipupuk, dicari, dan layak digunakan oleh anak didiknya. Upaya tutor ini mewakili jenis dedikasi profesional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Vincent Cho dan Xu Huang (2012), kondisi ini sejalan dengan gagasan bahwa orang dengan komitmen profesional yang tinggi bersedia melakukan banyak upaya untuk profesinya. Pada skala satu sampai empat, tanggapan responden mengenai komitmen profesional menunjukkan bahwa tutor seringkali memiliki komitmen profesional. Namun penelitian ini menemukan bahwa rata-rata responden terkadang datang terlambat pada saat ada jadwal mengajar.

Ini adalah salah satu dimensi komitmen berkelanjutan terhadap profesi. Tutor ingin pekerjaannya sederhana, sehingga mereka menggunakan rencana dari program pembelajaran yang ada dan membiarkan siswa yang belum mengerti karena mereka mengutamakan yang mengerti. Ong Choon Hee menegaskan bahwa keterlibatan karyawan di bidangnya terkait dengan komitmen profesional. Karyawan dengan tingkat komitmen profesional yang rendah lebih mungkin untuk menunjukkan keterlambatan dan ketidakhadiran, sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi cenderung terlibat dalam kegiatan yang merugikan diri mereka sendiri dan organisasi mereka dan menempatkan prioritas yang lebih tinggi dalam menyediakan pelanggan. dengan pelayanan yang memuaskan. Tutor yang berkomitmen pada norma akan selalu menjunjung tinggi rasa stabilitas dan kesatuan antara moral masyarakat dan profesinya, serta rasa tanggung jawab untuk melakukannya.

Hubungan Organisasi Pembelajar (X_2) dan Komitmen Profesi (X_1) secara Simultan dengan Inovasi

Penelitian ini juga mengajukan hipotesis untuk mengetahui hubungan organisasi pembelajaran dan komitmen profesional secara simultan dengan inovasi. Komitmen afektif tutor termasuk terlibat secara emosional dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, memiliki keterikatan yang kuat dengan profesi dan organisasi, memiliki motivasi yang kuat untuk bertahan dalam pekerjaannya, dan tidak mementingkan diri sendiri serta penuh dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan. kerja. Guru telah mengembangkan etos kerja dan sikap yang kuat. Komitmen afektif tutor, ditambah dengan pendekatan sistemik untuk pemecahan masalah dan keahlian pribadi yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya, memungkinkan tutor untuk mengembangkan inovasi baru seperti media pembelajaran baru, metode pembelajaran baru, dan layanan baru untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan lancar. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, tutor perlu segera menerapkan sikap dan perilaku yang benar. Dalam rangka memberikan layanan pendidikan kepada siswa yang memiliki banyak keterbatasan belajar, diperlukan inovasi-inovasi baru.

Tutor akan menghasilkan banyak karya baru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik jika dia secara bersamaan memiliki semangat untuk membangun visi organisasi dengan model mental yang diperlukan yang tertanam dengan baik dan menunjukkan keahlian pribadi dan mampu untuk bekerja sama dalam pembelajaran tim. Tutor yang memiliki komitmen berkelanjutan terhadap profesi mengakui bahwa ada biaya ketika mereka meninggalkan pekerjaannya, profesi yang saat ini mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka, profesi lain yang bukan merupakan pilihan atau alternatif lain karena mereka Siswa dapat

memperoleh manfaat dari berbagai alat dan media pembelajaran yang baru. Untuk memberikan layanan yang mampu membangkitkan minat belajar siswa secara antusias dan berkesinambungan, konsep dan gagasan baru ini terus diupayakan. Dengan memberikan layanan proses pembelajaran yang baru dan menghibur dapat meningkatkan motivasi belajar dan semangat siswa untuk mengikuti proses pembelajaran.

Sikap dan tindakan yang dapat ditunjukkan oleh tutor yang memiliki komitmen normatif terhadap profesi meliputi rasa tanggung jawab untuk menjunjung tinggi nilai-nilai profesi dan kewajiban moral tutor untuk tetap berorganisasi, serta menjaga stabilitas dan kebersamaan antar moral masyarakat. dan profesi mereka. Banyak hal baru tercipta ketika sikap dan perilaku ini digabungkan dengan pemikiran sistem, keahlian pribadi, hasrat untuk menciptakan visi bersama, dan kemampuan berkolaborasi dalam pembelajaran tim. Dalam proses mewujudkan program pendidikan, inovasi baru dapat dibuat yang bermanfaat bagi pendidikan berkualitas tinggi dengan cara lain. Pek Koçolu, Salih Zeki mamo, dan Hüseyin nce (2011) menemukan bahwa strategi peningkatan kapasitas manajemen yang menciptakan suasana inovatif memerlukan kesempatan belajar tingkat tinggi, berbagi pengetahuan, dan sumber daya untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap inovasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian mereka.

Selain itu, Aaron Cohen (2007) menegaskan bahwa komitmen profesional adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dengan profesi mereka dan mendukung nilai nilai, berdasarkan pendapat Vincent Cho dan Xu Huang (2012) bahwa individu dengan komitmen profesional yang tinggi ditandai dengan kesediaan mereka untuk melakukan banyak upaya atas nama profesi. Tahir dkk. semua. (2017), menyatakan bahwa integritas seseorang dalam bekerja ditunjukkan dengan dedikasi terhadap profesinya. Teori di atas membahas pentingnya komitmen profesional dalam pengembangan konsep atau ide inovatif. Menurut Stephen P. Osborn (2005) dan Andriopoulos dan Dawson, inilah masalahnya. Komitmen profesional dan perilaku inovatif di kalangan mahasiswa ditemukan memiliki korelasi yang cukup kuat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlina Yupra Handayani dan Aulia Rahmah (2020). Strategi peningkatan kapasitas manajemen yang menciptakan suasana inovatif memerlukan kesempatan belajar tingkat tinggi, berbagi pengetahuan, dan sumber daya untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap inovasi, menurut temuan penelitian Pek Koçolu, Salih Zeki mamo, dan Hüseyin nce (2011). Akibatnya, komitmen profesional dapat ditingkatkan untuk mendorong inovasi. Selain itu, Jennifer dan Gareth (2012) berpendapat bahwa pemikiran sistem adalah salah satu aspek dari organisasi pembelajaran.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajar dengan inovasi dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,47 dan nilai determinan (R^2) sebesar 22,60%, yang artinya kontribusi pengaruh organisasi pembelajar terhadap inovasi adalah sebesar 22,60%.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dengan inovasi dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,41 dan nilai determinannya (R^2) sebesar 17,50% yang artinya kontribusi pengaruh komitmen profesi (X_2) terhadap inovasi (Y) adalah sebesar 17,50%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajar dan komitmen profesi secara simultan dengan inovasi dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,48 dan nilai determinan (R^2) sebesar 23,80%.

Implikasi penelitian peningkatan inovasi tutor dilakukan dengan peningkatan organisasi pembelajara dari sisi organisasi dan komitmen profesi dari sisi individu tutor. Dengan meningkatnya inovasi maka kualitas lulusan akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Agnew, C. R. (2013). Commitment, Theories and Typologies. In Encyclopedia of Human Relationships (p. 83). https://doi.org/10.4135/9781412958479

Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. Information Technology and People, 25(1), 31–54. https://doi.org/10.1108/09593841211204335

Cohen, A. (2007). Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda. ITB Forschungsbericht, 26(April), 1–28.

Dawson, P., & Andriopoulos, C. (2014). Managing change, creativity and innovation. Sage.

Goswami, S., Mathew, M., & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R&D organizations. Vikalpa, 32(4), 13–27. https://doi.org/10.1177/0256090920070402

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). Behavior in Organizations (pp. 568–572). Pearson Education, Inc, Upper Saddle River.

Griffin. (2004). Komitmen Organisasi,terjemahan. Jakarta : Erlangga.

Jackson, B. (2001). Peter Senge and the Learning Organization. Management Gurus and Management Fashions, 1–13. https://doi.org/10.4324/9780203471999.ch6

Judge Robbins, S. P. (2007). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Khan, A. U., & Qazi, R. R. K. (2017). Analyzing Symbiosis between Spirituality and Professional Commitment (A Case Study of Private Higher Educational Institutes of Peshawar). Fwu Journal of Social Sciences, 11(1), 290–296.

Laura S. Fruhen, Mark A. Griffin, and D. M. A. (2019). What Does Safety Commitment Mean to Leaders? A Multi-Method Investigation. Journal of Safety Research, 68, 203–214. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.12.011

Nazarudin. (2007). Manajemen Pembelajaran. Yogyakarta: Teras.

Osborne, S. P., & Brown, K. (2005). Managing Change and Innovation in Public Service Organizations. Routledge.

Priyambodo, P. (2020). Inovasi Pembelajaran Berbasis Teori Kecerdasan Majemuk Untuk Pengembangan Peran Sekolah Di Era 4.0. In Humanika 19 (2) (pp. 139–156). https://doi.org/10.21831/hum.v19i2.29269

Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis (A. Prabawati (ed.)). Yogyakarta:CV. Andi Offset.

Rahayu, S., Budi W, B., Imron, A., & Barid NW, M. (2018). The Professional Competency Teacher Mediate The Influence of Teacher Innovation and emotional Intelligence on School Security. Journal of Social Studies Education Research, 9((2)), 210–227.

Sastrawijaya, A., Retnowati, R., Hardhienata, S., & Arifin, M. Z. (2019). Sequential Exploratory Organization Analysis Citizenship Behavior Paud Teacher In Cirebon City. Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 22, 1405–1422. https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/32467

Sezgin, M., & Agar, C. (2012). Impact of Affective Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction : PR Specialists in Metropolitan Municipalities. International Journal of Business and Commerce, 2(2), 21–35.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami (ed.)). Bandung : Alfabeta.

Supardi. (2016). Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Cetakan 5. Jakarta:Change Publication.

Undang-Undang. (2003). Sistem Pendidikan Nasional.