BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama lebih dari 15 tahun terakhir, pelaksanaan reformasi kebijakan utama telah dilakukan untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia (World Bank, 2018). Alokasi anggaran pendidikan ini terus meningkat dengan harapan dapat mengakomodasi program-program pendidikan hingga di tahun 2025 dengan alokasi dana mencapai Rp. 724,3 triliun (Muhamad, N., 2024). Pengaplikasian tersebut dinilai sebagai komitmen pemerintah dalam menyusun berbagai kebijakan dan program yang menyentuh berbagai aspek peningkatan kualitas pendidikan, khususnya peningkatan kompetensi guru, peningkatan kesejahteraan, serta inovasi dalam pembelajaran (Adilah & Suryana, 2021).

Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Abdul Mu'ti menyatakan, "Salah satu langkah penting adalah peningkatan kesejahteraan guru melalui tunjangan sertifikasi pendidik yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran," (Harsono, E., 2025). Menteri Keuangan Sri Mulyani pun menyatakan hal yang serupa yaitu, "APBN #UangKita difokuskan juga untuk pendidikan. Salah satunya melalui peningkatan kesejahteraan guru. Total anggaran untuk kesejahteraan guru ASN dan non-ASN pada 2025 naik Rp16,7 triliun, menjadi Rp81,6 triliun." (CNN Indonesia, 2024). Kebijakan pemerintah dalam memperhatikan kesejahteraan guru tersebut menyiratkan pentingnya dukungan organisasi bedasarkan tingkat apresiasi manajemen terhadap kontribusi guru.

Salah satu aspek penting dalam penguatan kapasitas tersebut adalah organisasi pada bidang pendidikan yang berkontribusi dalam memberikan dukungan terhadap guru, yakni sekolah atau madrasah (Putri & Izzati, 2022). Dalam konteks ini, *Perceived Organizational Support* (POS) menjadi konsep penting yang menjelaskan sejauh mana guru merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru dari beberapa lembaga pendidikan (MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin), beberapa guru

sudah mendapatkan bentuk dukungan organisasi. Informasi yang peneliti peroleh yaitu, kepala madrasah secara konsisten memberikan motivasi dan peluang yang setara kepada para guru dalam menjalankan tugas mereka. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa madrasah telah menerapkan prinsip keadilan dalam berbagai aspek, termasuk pembagian sumber daya, pemberian bantuan peningkatan kompetensi, serta penyediaan kesempatan dan penerapan peraturan yang berlaku bagi setiap guru. Selain itu, dukungan juga diwujudkan melalui penyelenggaraan lokakarya atau pelatihan yang memanfaatkan aplikasi PINTAR Kementerian Agama (Suryani, L., 2024). Meskipun demikian, proses wawancara juga mengungkap adanya keterbatasan dalam dukungan yang diberikan. Hal ini disebabkan tidak semua kebutuhan dapat dipenuhi secara langsung oleh pihak madrasah, sehingga implementasi ide-ide yang diajukan seringkali terhambat oleh kondisi pekerjaan dan struktur organisasi yang ada. Temuan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks lembaga pendidikan swasta, di mana operasional sekolah sebagian besar dikelola secara mandiri dengan dukungan pemerintah. Dalam konteks ini, yayasan memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, dukungan optimal dari yayasan sangat krusial untuk menjaga motivasi guru agar dapat bekerja secara maksimal (Mardiyah, 2023).

Faktor yang mendukung peningkatan hasil kerja individu yang maksimal diartikan sebagai produktivitas kerja (Devi dkk., 2023). Faktor produktivitas kerja menjadi salah satu elemen terpenting dalam organisasi, yang diperlukan bagi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan memantau setiap kegiatan pendidikan demi mencapai tujuan lembaga pendidikan (Utami & Vioreza, 2020).

	Madrasah	Sekolah Kemendikbud	Sekolah Non-Islam Kemenag	Sekolah Negeri	Sekolah Swasta	Sekolah di Perkotaan	Sekolah di Pedesaan
APA YANG DIKETAHUI PENYEDIA LAYANAN							
Pengetahuan minimal (% guru mencapai minimum 80% dalam bidang Bahasa Indonesia dan matematika)	15.6	13.9	43.3	18.6	15.2	17.8	14.4
Skor Tes (dari 100 dari Bahasa Indonesia, matematika dan pedagogi)	39.6	41.6	50.7	41.1	39.4	41.7	38.5
APA YANG DILAKUKAN PENYEDIA LAYANAN							
Tingkat ketidakhadiran di sekolah (% guru)	18.7	19.3	11.1	12.4	19.2	16	19.8
Tingkat ketidakhadiran di kelas (% guru)	23.5	25.7	15.1	20.3	23.7	20.1	24.9

Gambar 1.1 Survey Indikator Pelayanan Pendidikan, 2020

Bedasarkan hasil Survey Indikator Pelayanan Pendidikan pada gambar 1.1 di halaman sebelumnya, data menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran guru di madrasah mencapai 18,7%, sementara di kelas mencapai 23,5%, yang berarti satu dari empat guru tidak hadir di kelas (Yarrow dkk., 2020). Ketidakhadiran ini tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada motivasi dan kinerja rekan sejawat serta efektivitas manajemen madrasah. Saat ini, fenomena pun menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru di Indonesia berada pada tingkat yang rendah dalam konteks lembaga pendidikan (Ariatpi & Hidayat, 2025). Ketidakhadiran guru diyakini berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas kerja guru.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan ketidakhadiran guru di madrasah. Hafidurrahman menjelaskan bahwa ketidakhadiran guru dapat dikategorikan menjadi tiga alasan, yaitu tidak hadir tetapi tetap izin, tidak hadir tanpa alasan, dan tidak hadir dengan keterlambatan (Hafidurrahman dkk., 2021). Situasi ini tentu berdampak pada siswa (Conradson, 2021). Ketidakhadiran guru berkontribusi terhadap ketidakhadiran siswa dalam proses bimbingan dan pembelajaran. Jika tingkat kehadiran guru di lembaga madrasah sangat rendah, hal ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen madrasah tersebut.

Penting untuk memahami bahwa kehadiran guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh dukungan yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Ketika guru merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk hadir secara konsisten dalam proses belajar mengajar. Agustina menyatakan dalam penelitiannya bahwa seorang pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya hanya dengan niat untuk memberikan pelayanan terbaik, namun mereka juga memerlukan dukungan dari organisasi agar dapat memberikan pelayanan yang optimal (Agustina dkk., 2021). Perlu adanya semangat dan komitmen guru atas profesinya dalam pencapaian tujuan pendidikan juga dukungan organisasi yaitu pihak lembaga pendidikan terkait (Wang, 2024).

Hasil observasi awal peneliti di beberapa madrasah (MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS YPP Sukamiskin) menunjukkan bahwa madrasah yang secara konsisten memberikan dukungan organisasi, seperti pelatihan, penghargaan, dan keadilan dalam pembagian tugas, memiliki tingkat kehadiran guru di atas 93,6%. Namun, terdapat juga keterbatasan dalam implementasi dukungan akibat struktur organisasi yang tidak fleksibel. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting: sejauh mana persepsi guru terhadap dukungan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka?

Meskipun konsep *Perceived Organizational Support* telah banyak dikaji dalam konteks organisasi bisnis, penelitian dalam konteks pendidikan, khususnya madrasah swasta, masih relatif terbatas (Pratiwi et al., 2020; Mardiyah, 2023), khususnya untuk diteliti pengaruhnya terhadap pada profesi guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "*Pengaruh Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja Guru" pada lembaga pendidikan madrasah, guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat rumusan masalah yang dirumuskan peneliti, yaitu:

1. Bagaimana *Perceived Organizational Support pada* guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin?
2. Bagaimana produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Mendekskripsikan *Perceived Organizational Support* pada guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin.
2. Mendeskripsikan produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin.
3. Menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan, baik secara teoretis maupun praktis. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoretis

   Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

a. Penelitian ini dapat mengembangkan teori *Perceived Organizational Support* yang dirasakan oleh guru di lingkungan pendidikan.
b. Hasil penelitian dapat menambah khazanah literatur mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap produktivitas kerja guru.
c. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan guru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

2. Manfaat Praksis

   Secara praksis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

a. Bagi Manajemen Madrasah, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan guru.
b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini sebagai bahan pembelajaran dan sebagai persyaratan dalam meraih gelar sarjana.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan variabel X (independen) yaitu *Perceived Organizational Support* dan variabel Y (dependen) yaitu Produktivitas Kerja. Secara konseptual, *Perceived Organizational Support* merujuk pada dukungan organisasi yang menciptakan persepsi, yang diartikan sebagai pandangan individu atau pegawai mengenai sejauh mana perusahaan atau organisasi memberikan dukungan kepada pegawai dan seberapa besar kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menyediakan tunjangan atau fasilitas dalam bentuk dukungan yang diperlukan. Berdasarkan teori *Perceived Organizational Support* yang dijelaskan oleh Rhoades dan Eisenberger, terdapat beberapa indikator yang dapat diukur terkait dengan Perceived Organizational Support sebagai berikut (Rhoades & Eisenberger, 2002):

1. *Fairness*

   Fairness atau Keadilan yang dimaksud oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) merupakan konsep keadilan sebagai prinsip perlakuan setara tanpa diskriminasi atau bias. Bedasarkan meta-analisis pada penelitian mereka, makna keadilan yang di ambil adalah keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan prosedural menekankan pentingnya proses yang adil dalam pengambilan keputusan, yang mencakup transparansi, konsistensi, dan partisipasi pegawai. Konsep keadilan tersebut berarti bahwa bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana pegawai dilibatkan dalam proses tersebut sangat berpengaruh terhadap persepsi mereka tentang keadilan. Keadilan distributive berfokus pada apakah hasil yang diterima pegawai dianggap adil berdasarkan kontribusi atau kebutuhan mereka. Makna tersebut tidak disebutkan secara eksplisit, namun Rhoades dan Eisenberger menyebutkan "*overall fair treatment*" dalam penelitiannya, hal tersebut juga bisa mencakup apakah hasil yang diterima individu dianggap adil berdasarkan kontribusi atau kebutuhan pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002).

2. *Supervisory Support*

   Manajemen yang efektif tentu akan menghasilkan hasil yang menguntungkan, sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah

ditetapkan(Ibrahim dkk., 2023). Pemimpin harus bisa memaksimalkan potensi dari segala sumber daya yang ada juga memberikan perhatian pada pemeliharaannya. Pegawai membentuk persepsi mengenai dukungan yang mereka terima dari atasan, yang dianggap mencerminkan dukungan organisasi secara keseluruhan. Atasan, sebagai agen organisasi yang bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, mempengaruhi pandangan pegawai tentang nilai kontribusi mereka dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Evaluasi yang dilakukan oleh atasan sering kali disampaikan kepada manajemen tingkat atas, sehingga semakin memperkuat hubungan antara dukungan atasan dan *Perceive Organizational Support.* Penelitian menunjukkan bahwa dukungan atasan dapat diukur dengan mengganti istilah "organisasi" dengan "atasan" dalam instrumen pengukuran, serta melalui ukuran lain yang berkaitan dengan interaksi antara pemimpin dan anggota tim (Rhoades & Eisenberger, 2002).

3. *Organizational Rewards* dan *Job Conditions*

Penghargaan Organisasi (*Organizational Rewards*) dan Kondisi Kerja (*Job Conditions*) merupakan dua aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi. Berbagai faktor seperti pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, stres peran, dan pelatihan telah diteliti Rhoades dan Eisenberger (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kedua aspek tersebut menjadi satu *sub variable* utuh yang saling terkait dan berkontribusi terhadap *Perceive Organizational Support*. Misalnya, jika pegawai menerima penghargaan yang baik (seperti gaji yang adil atau promosi), tetapi bekerja dalam kondisi yang buruk (seperti beban kerja yang berlebihan atau kurangnya dukungan), mereka mungkin tetap merasa tidak didukung oleh organisasi. Sebaliknya, kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan nilai penghargaan yang diterima.

Selain itu, variabel Y dalam kerangka pemikiran yang disusun oleh peneliti adalah Produktivitas Kerja. Menurut Sutrisno (2016:102), produktivitas kerja sangat penting bagi pegawai, karena dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, yang sangat

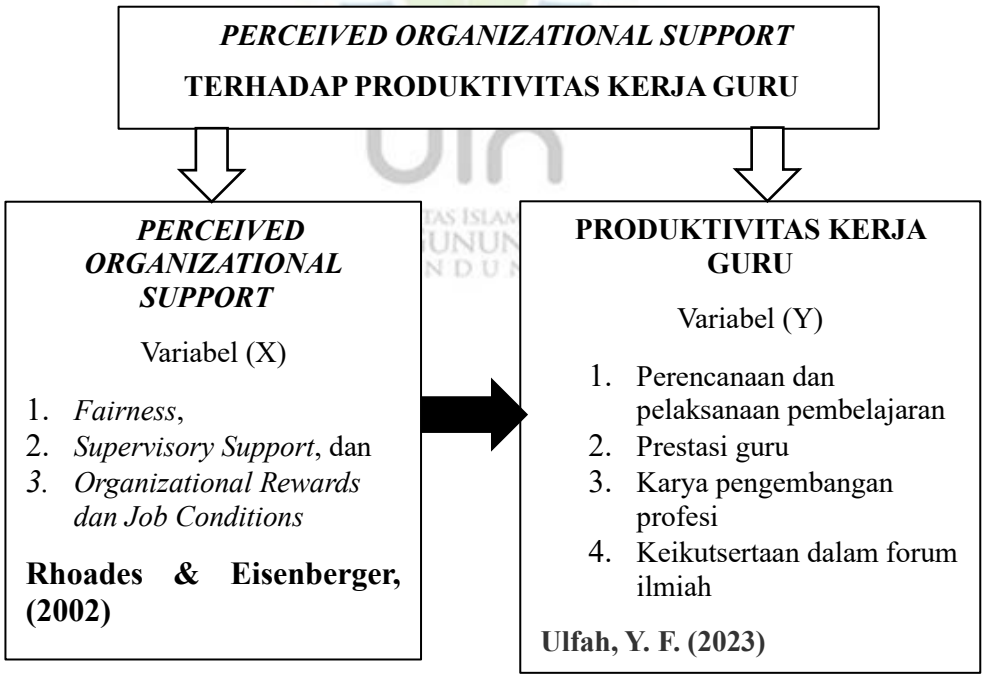
diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut para ahli, produktivitas kerja guru adalah suatu aktivitas manajemen yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja individu seorang guru (Sappa dkk., 2023). Pernyataan tersebut menekankan merancang aktivitas yang mendukung pengembangan profesional dan kinerja individu, diharapkan guru dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Sebagaimana menurut Fahmi, produktivitas adalah suatu hasil kerja pegawai, hasil kerja pegawai ini merupakan proses bekerja dari seseorang yang menghasilkan suatu barang atau jasa, dan akhirnya proses kerja ini yang disebut sebagai kinerja dari pegawai itu sendiri (Fahmi, 2020), dalam kasus ini adalah kualitas pendidikan. Oleh karena itu, proses dan hasil kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur produktivitas kerja, termasuk juga dengan produktivitas kerja guru. Proses dalam mencapai hasil pendidikan dapat dikaitkan dengan beban kerja guru yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia (PERMENDIKBUD) Nomor 15 Tahun 2018 pasal 2 ayat (2) menyatakan "a) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; b) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; c) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; d) Membimbing dan melatih peserta didik; dan e) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru".

Sejalan dengan kebijakan tersebut, hasil meta-analisis Dr. Yetty Faridatul Ulfah, S.S., M.Hum., menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja guru madrasah terdiri dari empat aspek, yaitu (Ulfah, Y. F., 2023:20):

a. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang melibatkan penyusunan rencana yang sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk penilaian dan evaluasi.
b. Prestasi guru yang sangat dipengaruhi kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki guru. Prestasi ini dapat ditinjau dari keaktifan guru mengikuti pelatihan, *workshop*, dan program sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pedagogis.

c. Karya pengembangan profesi artinya guru dapat mendokumentasikan praktik terbaik dan inovasi yang telah diterapkan dalam pembelajaran, yang dapat menjadi referensi bagi guru lainnya. Karya tersebut dapat berupa penulisan karya ilmiah ataupun keaktifan guru dalam mendapatkan penghargaan pendidikan.
d. Keikutsertaan dalam forum ilmiah yang dapat meningkatkan motivasi guru untuk terus belajar dan berinovasi dalam praktik pembelajaran, serta memperkuat komitmen mereka terhadap pengembangan profesi.

Dari pembahasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai faktor yang memengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS) dan dampaknya terhadap produktivitas kerja guru. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peneliti perlu mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan dan bagaimana interaksi antara variabel-variabel tersebut dapat dianalisis. Berikut dilampirkan Gambar 1.2 sebagai skema kerangka pemikiran penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah peneliti.



Gambar 1.2 Skema Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Hipotesis adalah perkiraan jawaban yang mungkin diperoleh atau tidak dari masalah penelitian yang diajukan (Samsu, 2017). Dalam sebuah penelitian, peneliti sebaiknya hanya memilih satu jenis hipotesis, yaitu hipotesis alternatif (H1) atau hipotesis nol (H0). Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan berfokus pada pembuktian suatu realitas. Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti susun, terdapat asumsi pada penelitian ini yang dituangkan dalam dua hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis Nol (Ho) pada penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh *Perceived Organizatinal Support* produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin.
2. Hipotesis Alternatif (Ha) pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *Perceived Organizatinal Support* produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin.

Kedua hipotesis di atas merupakan jawaban yang bisa dianggap benar atau salah. Peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh pengaruh *Perceived Organizatinal Support* terhadap produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman, MAS Sirnamiskin, dan MAS Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin bedasarkan rumusan masalah penelitian.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam upaya memahami lebih dalam mengenai topik yang diteliti, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang memberikan landasan teoritis dan empiris yang kuat dan relevan. Hasil penelitian dari beberapa rujukan dapat mengidentifikasi kesenjangan yang ada dan menegaskan kontribusi penelitian ini, terkait *Perceived Organizatinal Support* dan produktivitas kerja guru. Selanjutnya terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu pada tabel 1.1 yang signifikan dan berkaitan erat dengan fokus penelitian ini.

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Isthofaina Astuty dan Udin (2020)	The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance	Kuantitatif	Data dari 103 responden diolah menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai, serta komitmen afektif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Marisya Pratiwi, Mahfira Ulfa Huljana, Kirana Humairoh, Khansa Dhia Savilla, Meisi Indah Permata Sari, dan Amalia Juniarly (2020)	Kesiapan Berubah: Peran Keterlibatan Kerja Dan Perceived Organizational Support Pada Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini melibatkan 297 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling kuota, penelitian ini menggunakan tiga skala pengukuran: skala keterlibatan kerja, skala Perceived Organizational Support, dan skala kesiapan berubah. Uji coba alat ukur dilakukan pada 50 karyawan, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap kesiapan berubah, dengan Perceived Organizational Support memberikan kontribusi yang lebih besar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
3	Fitria Gita Anjani dan Triesninda Pahlevi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja guru, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, keduanya juga dengan nilai signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$)
4	Achmad Fauzi, Erlin Sulistianingsih, Khoirunisa Rahmadanti, Nurul Aulia Hanifah, Sherly Melynda Putri, dan Widianti Tria Nabila (2022)	Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan; 2) kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas; dan 3) baik komitmen maupun kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Fauzi dkk., 2022).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
5	Afif Safrudin (2024)	Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja	Kualitatif	Hasil penelitian mengidentifikasi tantangan utama, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan, beban kerja tinggi, dan sistem penggajian yang tidak transparan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM, meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan
6	Florence Stinglhamber, Marc Ohana, Gaëtane Caesens, dan Maryline Meyer (2020)	Perceived Organizational Support: The Interactive Role Of Coworkers' Perceptions And Employees' Voice	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat POS rekan kerja berhubungan positif dengan POS pegawai yang bersangkutan, yang berdampak positif pada kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi
7	Innocentius Bernarto, Diana Bachtiar, Niko Sudibjo, Ian Nurpatria, Suryawan, Agus, dan Masduki Asbari (2020)	Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi yang dirasakan, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
8	Sanaz Vatankhah, Elyeh Javid, dan Ali Raoofi (2017)	Perceived Organizational Support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry	Kuantitatif	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pemberdayaan, penghargaan, dan promosi sebagai indikator HPWPs berhubungan negatif dengan CWB. Selain itu, hasil penelitian mendukung peran mediasi POS dalam hubungan ini, di mana POS berfungsi sebagai mediator parsial antara pemberdayaan, penghargaan, dan CWB. Sementara itu, POS berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara promosi dan CWB
9	Ima Rahmawati, Hana Lestari, dan Bella Herlina (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A	Kuantitatif	Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan sebesar $p < 0,05$, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan produktivitas kerja guru
10	Edy Suroto (2023)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Di SMK Negeri Dander Bojonegoro	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi guru berada pada tingkat yang baik. Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
11	Gaëtane Caesens, Florence Stinglhamber, Stéphanie Demoulin, dan Matthias De Wilde (2017)	Perceived Organizational Support And Employees' Well-Being: The Mediating Role Of Organizational Dehumanization	Kuantitatif	Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) berfungsi sebagai sinyal kepada pegawai bahwa mereka diterima dan dihargai sebagai anggota organisasi. Dengan memenuhi kebutuhan afiliasi mereka dan menunjukkan bahwa mereka dihormati, POS membantu mengurangi perasaan diperlakukan sebagai objek atau alat yang berguna bagi kepentingan organisasi. Penurunan dehumanisasi organisasi yang dipicu oleh POS, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan tingkat kesejahteraan di antara pegawai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berikut analisis deskripsi persamaan dan perbedaan dari 11 hasil penelitian yang relevan dengan penelitian "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta".

Tabel 1.2 Analisis Persamaan dan Perbedaan dari Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Konteks	Aspek	Penjelasan
1	Persamaan	Variabel POS	10 dari 11 penelitian menggunakan variabel *Perceived Organizational Support.*
2		Fokus pada Kinerja/Produktivitas	Beberapa penelitian (No. 1, 3, 4, 9, 10) membahas produktivitas kerja (guru atau karyawan) sebagai variabel terikat.

No.	Konteks	Aspek	Penjelasan
3	Persamaan	Konteks SDM	Semua penelitian berada dalam domain manajemen sumber daya manusia, baik di sektor pendidikan, bisnis, maupun pelayanan.
4		Metode	Mayoritas menggunakan pendekatan kuantitatif (regresi atau SEM), yang sesuai dengan pendekatan penelitian ini
5		Kontribusi terhadap kinerja organisasi	Semua penelitian menyiratkan bahwa dukungan organisasi meningkatkan hasil kerja, kesejahteraan, atau sikap positif terhadap organisasi, yang mendukung hipotesis penelitian ini.
6	Perbedaan	Konteks Lokasi dan Populasi	Penelitian lain menyasar karyawan umum, SMK, atau lembaga umum. Sedangkan penelitian ini berfokus meneliti guru di madrasah Aliyah.
7		Lokalitas dan observasi lapangan	Penelitian ini melakukan observasi dan wawancara awal di madrasah tertentu, menjadikannya lebih kontekstual dan aplikatif, dibanding beberapa penelitian yang lebih umum atau bersifat literatur.
8		Fokus Penelitian	Penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, hanya mengkaji hubungan langsung antara POS dan produktivitas kerja. Banyak studi lain memasukkan mediator/moderator seperti komitmen, kepuasan, atau kepemimpinan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Bedasarkan tabel 1.2, mayoritas penelitian terdahulu mendukung peran positif *Perceived Organizational Support* terhadap berbagai aspek kinerja pegawai, termasuk komitmen, kesiapan berubah, kepuasan kerja, dan produktivitas. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi teori dan temuan empiris yang menguatkan kerangka teoritis dalam penelitian ini.

Namun, penelitian ini berbeda dan memperluas literatur pada beberapa aspek, yaitu:

1. Memfokuskan pada guru di madrasah aliyah, sebuah institusi pendidikan berbasis keagamaan dengan struktur manajemen khusus.
2. Menyoroti hubungan langsung *Perceived Organizational Support* terhadap produktivitas kerja, tanpa variabel perantara.
3. Menyediakan evidensi kontekstual melalui observasi dan data kehadiran guru, yang jarang dilakukan di studi lain.

Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan (*research gap*) dalam literatur yang masih jarang mengkaji dampak persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas guru di madrasah, dan menawarkan implikasi praktis bagi pengelolaan Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan Islam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG