

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang Masalah**

Pendidik adalah faktor utama pada keberhasilan pendidikan yang bekerja sama langsung menggunakan kegiatan pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 1 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. Kedudukan guru menjadi tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional serta mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi siswa supaya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, berdikari, dan menjadi masyarakat negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tanggung jawab guru sangatlah besar , diantaranya menghasilkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Selain itu, guru juga bertugas membentuk sikap, mental serta tabiat siswa kearah yang lebih baik. Hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya komitmen dari guru.

Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen yang tinggi. Menurut Palta (dalam Ratna dkk., 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen guru yang rendah memiliki konsekuensi negatif individu dan organisasi seperti terlambat bekerja, absen, kinerja yang rendah dan bahkan meninggalkan

pekerjaan. Guru yang memiliki komitmen akan meningkat kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sedangkan menurut Allen & Meyer (dalam Nasution, 2023) menyatakan bahwa komitmen guru adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Selanjutnya menurut Wati (2013) mengungkapkan bahwa komitmen guru adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Berikutnya Lambert dkk., (dalam Wibawa, 2015) menyatakan bahwa komitmen guru merupakan hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen guru sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri.

Komitmen merupakan tingkah laku yang harus diterapkan dengan baik dalam lingkungan sekolah. Hal ini karena sekolah membutuhkan guru yang memiliki komitmen tinggi pada sekolah agar tercapainya tujuan dari sekolah. Dalam buku (Idrus 2022) mengungkapkan bahwa komitmen seorang karyawan (guru) adalah loyalitas seorang karyawan (guru) terhadap tempat mereka bekerja melalui pencapaian sasaran pendidikan serta kesediaan dan kemauan untuk selalu menjadi seorang guru di tempat mereka bekerja tersebut. Wolomasi dkk., (2019) berpendapat bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi akan berkontribusi dan bekerja melebihi dari apa yang diminta dan selalu berusaha untuk mengupayakan memberikan yang terbaik untuk sekolah. Jika semua guru yang berada pada suatu lembaga pendidikan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka kualitas pendidikan sekolah itu akan semakin bagus. Guru yang memiliki komitmen organisasi akan menyediakan banyak waktu dalam merancang pembelajaran, senantiasa berpikir tentang bagaimana meningkatkan

prestasi belajar siswa, mengetahui perubahan-perubahan pengetahuan terbaru dalam mengimplementasikan bahan pelajarannya, sehingga menghasilkan pembelajaran bermutu, dan mempersiapkan siswanya ke arah kematangan atau kedewasaan sebagai individu yang mempunyai karakter yang baik. Sebaliknya, jika guru pada suatu sekolah memiliki komitmen yang rendah biasanya mereka terbiasa dengan datang terlambat, bermalas-malasan bahkan sering melakukan absen dengan alasan yang sederhana, memberikan tugas di kelas lalu pergi meninggalkan kelas serta sering tidak masuk sekolah karena sakit atau kurang enak badan.

Kreitner & Kinicki (2010) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, dan kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi diharapkan dalam organisasi pendidikan sebab seorang pengajar yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki perilaku yang profesional serta selalu bersungguh-sungguh melaksanakan kiprah dan tanggung jawabnya di sekolah. Menurut Saragih & Suhendro (2020) mengatakan bahwa komitmen guru adalah sebuah keterikatan setiap individu pada kewajiban dan tugas selaku seorang guru dengan tanggung jawab, inovatif, dan responsif pada perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Komitmen guru bisa diartikan sebagai kesediaan dan keteguhan hati setiap individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Tanggung jawab, inovasi, serta responsivitas terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan mencerminkan komitmen yang kuat untuk memberikan pengalaman belajar yang optimal bagi para siswa. Choiriyah dkk., (2017) juga berpendapat bahwa komitmen guru merupakan keinginan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara sadar untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang diperlihatkan lewat nilai, sikap, dan kelakuan ataupun kebiasaan selama bekerja. Arikunto (2002) mengatakan bahwa komitmen bukan sekedar keterlibatan, tetapi komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Artinya seorang guru memiliki komitmen tinggi dalam

organisasi sekolah dan akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di sekolah tersebut.

Colquitt dkk., (dalam Lubis dan Jaya 2019) menjelaskan bahwa komitmen bisa terpengaruh dari beberapa mekanisme yaitu mekanisme individu, karakter individu, grup ataupun kelompok, dan organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Arep & Hendri (2003) (dalam Andri dkk., 2015) menyatakan bahwa rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi. Tujuan utama sekolah akan tercapai secara maksimal apabila pendidikya merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, mampu menciptakan suasana solidaritas, tanggung jawab, komunikasi baik yang disertai dengan semangat kerja. Akan ada pengaruh positif yang akan muncul jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu pengaruhnya adalah pada komitmen kerja seseorang. Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut ditandai dengan tingkat kepuasan pada saat menyelesaikan berbagai tugas tepat pada waktunya, di samping itu juga mereka harus menunjukkan semangat, dedikasi, keahlian, ketekunan, kreativitas dan inisiatif dalam mengajar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam komitmen seorang guru dikarenakan seorang guru sebagian besar waktunya dihabiskan di sekolah untuk mengajar. Penyebab guru merasa kurang puas dalam bekerja adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, jarang menerima pujian dari atasan, kemampuan yang tidak tersalurkan, iklim kerja yang tidak mendukung, sedikit kesempatan untuk berkembang dan kebosanan. Guru yang dipenuhi perasaan dan aspirasinya akan memiliki kesetiaan yang tulus dan akan

berdampak baik pada tujuan organisasi. Disinilah pentingnya kepuasan kerja seseorang sehingga organisasi dituntut untuk mempertahankan eksistensinya. Siagian (2008) (dalam Abdullah, 2016) berasumsi apabila dalam menjalankan pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, berkontribusi bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan serta karyawan memperoleh umpan balik dari apa yang telah mereka kerjakan, maka individu tersebut akan merasa lebih puas. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan membuat guru berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah. Seorang guru sangat mengharapkan adanya pengakuan terhadap keberadaan dirinya pribadi sebagai insan pendidikan dan diberi peluang untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan agar memperoleh kesempatan dalam mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif. Apabila kepuasan kerja pada guru terpenuhi maka ia akan terdorong bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Guru yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya, guru yang kinerjanya rendah disebabkan karena tingkat kepuasannya rendah.

Astuti (2017) berpendapat bahwa salah satu faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah ialah terciptanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru bisa dilihat dari perilaku guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. guru yang paling tidak merasa puas ialah mereka yang memiliki keinginan paling banyak, tetapi menerima sesuatu paling sedikit, sedangkan guru yang paling merasa puas adalah guru yang menginginkan banyak dan banyak

juga mendapatkannya. Kepuasan kerja guru menjadi persoalan yang menarik serta krusial karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan guru dan organisasi sekolah. Salah satu penentu dari kepuasan kerja tersebut yaitu tercantum dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu suatu aturan yang memberikan kepada pekerja di Indonesia mendapatkan hak-hak yang harus dipenuhi yaitu jaminan sosial dalam bekerja. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja nasional.

Sejalan dengan kepuasan kerja guru, seorang guru juga harus mempunyai jiwa kepemimpinan untuk mempengaruhi, membimbing, memotivasi dan mengarahkan peserta didik agar mereka mau membuat sesuatu demi tercapainya tujuan pembelajaran, tidak hanya peserta didik saja tetapi kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Menurut Fahmi (2016) (dalam Agustin, 2020) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ini melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dengan efektif. Seorang pemimpin yang efektif mampu membawa kelompoknya menuju tujuan bersama melalui komunikasi yang baik dan kepemimpinan yang inspiratif. Syafaruddin (2010) (dalam Angelista, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Yang artinya seorang pemimpin harus mampu untuk memberikan arahan, bimbingan, memfasilitasi, mengawasi dan mengambil keputusan untuk melancarkan kegiatan yang dipimpinnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di SMK Negeri 1 Kota Jambi, ditemukan fakta bahwa sekolah ini memiliki jumlah guru sebanyak 116 guru. Melalui

kegiatan observasi awal di SMK Negeri 1 Kota Jambi, ditemukan beberapa fenomena yang terjadi dilapangan terkait dengan kepuasan komitmen guru. Beberapa fenomena tersebut ialah; (1) Masih kurangnya dukungan dari kepala sekolah terhadap guru. (2) Masih terdapat sebagian guru yang belum menunjukkan sikap disiplin. (3) Terdapat rasa tidak puas dengan gaji atau kompensasi yang diterima. (4) Masih terdapat guru yang belum konsisten memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik.

Fenomena-fenomena tersebut tentu akan berdampak terhadap sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka terdapat masalah yaitu:

- 1) Masih kurangnya dukungan dari kepala sekolah terhadap guru.
- 2) Masih terdapat sebagian guru yang belum menunjukkan sikap disiplin.
- 3) Terdapat rasa tidak puas dengan gaji atau kompensasi yang diterima.
- 4) Masih terdapat guru yang belum konsisten memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berlandaskan identifikasi masalah di atas, maka dari itu dibutuhkan pembatasan suatu masalah dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini,

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang hanya dibatasi pada pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi.
2. Kepuasan Kerja yang hanya dibatasi pada pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan kerja, pengawasan dari atasan, dan promosional.

3. Komitmen Guru yang hanya dibatasi pada komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Namun dengan segala keterbatasan yang ada pada diri peneliti baik dari segi biaya, waktu, dan tenaga, belum memungkinkan untuk semua aspek dapat dikaji dalam penelitian ini. Untuk memfokuskan penelitian ini agar tidak lari dari inti permasalahan, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

### **1. Manfaat teoritis**

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembang ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru.
- b) Sebagai bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

### **2. Manfaat praktis**

Adapun manfaat penelitian dikaji secara praktis adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan informasi bagi para guru agar meningkatkan kualifikasinya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme.
- b) Menambah wawasan bagi para praktisi pendidikan, bahwa komitmen guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan dan kepuasan kerja.
- c) Sebagai bahan masukan bagi para guru dan kepala sekolah bahwa komitmen guru harus dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat mendorong terciptanya guru yang profesional.
- d) Sebagai bahan masukan kepada para praktisi pendidikan bahwa tujuan pendidikan nasional akan tercapai bila didukung oleh kualitas kinerja yang baik dari para tenaga pendidik dan guru.