

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya. Sebab, sumber daya manusia yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Halisa, 2020) agar tujuan organisasi tercapai maka pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Secara umum, SDM bertujuan meningkatkan kinerja organisasi melalui pembentukan SDM yang handal. Disinilah letak peranan penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam rangka memperoleh dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dan handal (Putradiarta & Rahardja, 2016). Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan organisasi, sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi yang berkontribusi aktif untuk kemajuan organisasi.

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki pengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi-generasi bangsa ke arah yang benar. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga, perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Berlakunya undang-undang tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya. Para guru juga dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral peserta didiknya. Bahkan tidak jarang guru dianggap sebagai wali kedua bagi peserta didik dalam proses Pendidikan (Wasito, 2021).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan bisa memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja wajib diperhatikan oleh sekolah karena terdapat kemungkinan memengaruhi guru baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut (Herjany, 2018). Lingkungan kerja fisik di SMK PGRI 2 Kota Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Sarana dan Prasarana**

No	Nama/Jenis Barang	Satuan	Jumlah	Kondisi Barang	
				Baik	Rusak
1	PC Rakitan	Set	17 Unit	17	
2	PC Grafis	Set	5 Unit	5	
3	Kursi Guru	Unit	52 Unit	52	
4	Meja Guru	Unit	52 Unit	52	
5	AC	Unit	2	1	1
6	Laptop	Unit	20	15	5
7	Infocus	Unit	1	1	
8	Lemari Berkas	Unit	1	1	
9	PC Guru	Set	1	1	
10	Wifi	Unit	2	2	
11	Printer	Unit	1	1	

*Sumber : SMK PGRI 2 Kota Jambi Tahun 2024*

Dalam Tabel 1.1 terlihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di lingkungan kerja sangat sedikit yang rusak, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di SMK PGRI 2 Kota Jambi masih di kategori baik. Tidak hanya itu, SMK PGRI 2 Kota Jambi memiliki beberapa fasilitas di lingkungan sekolah yang berbeda dari sekolah swasta yaitu terdapat minimarket di lingkungan sekolahnya untuk menunjang pembelajaran magang siswa/i. Ruang Fotocopy yang bisa digunakan guru dan siswa/i, serta tempat administrasi yang bekerja sama dengan bank fasilitasnya seperti di bank cabang.

Dewasa ini peningkatan kualitas lingkungan kerja di sekolah telah menjadi perhatian utama dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Menurut penelitian terdahulu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja (Asi et al., 2021), (Surito et al., 2020) dan

(Herjany, 2018). Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap komitmen mereka terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Lembaga Pendidikan baik negeri maupun swasta harus dipersiapkan secara teroganisir, terpadu serta berkelanjutan dengan cara memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menganalisis tantangan perkembangan teknologi global. Meskipun pengembangan Lembaga Pendidikan saat ini berada dalam era teknologi, peran sumber daya manusia tetap menentukan keberhasilan organisasi, dapat dikatakan sumber daya manusia menjadi penentu utama pada kemajuan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, handal, efektif, dan efisien (Asi et al., 2021).

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Guru**

Tahun Ajar	Jumlah Guru	Persentase
2021 – 2022	56	0%
2022 – 2023	55	1,8%
2023 – 2024	52	5,5%

*Sumber : SMK PGRI 2 Kota Jambi Tahun 2024*

Dari tabel 1.2 jumlah karyawan di atas, terdapat penurunan karyawan setiap tahunnya. Mengacu pada Gallup, turnover yang ideal adalah 10% dalam setahun. Jadi, penurunan karyawan yang terjadi tiga tahun terakhir masih dianggap normal. Hal ini dapat menandakan bahwa guru di SMK PGRI 2 masih memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi.

Dalam sebuah organisasi, komitmen organisasi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Peranan komitmen adalah untuk memelihara berlangsungnya mekanisme dari fungsi-fungsi yang telah disepakati oleh suatu organisasi dalam mengimplementasikan tujuannya. Terbangunnya komitmen juga akan membawa konsekuensi logis, dimana dihadapkannya kepada mereka (organisasi dan guru) suatu kata sepakat yang mengikat, yang terkadang hal tersebut menjadi sebuah tekanan yang dilematis. (Subagyo, 2019). Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Tingkat retensi karyawan, motivasi, dan produktivitas dalam organisasi (Giovanni et al., 2023).

Untuk memperkuat Data Komitmen Organisasi diatas, penulis melakukan survei awal pada 7 orang Guru SMK PGRI 2 Kota Jambi dengan dimensi Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen / Keberlanjutan, Komitmen Normatif. Berikutl inil tabel Komitmen Organisasi berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada Guru SMK PGRI 2 Kota Jambi:

**Tabel 1.3**  
**Data Survey Komitmen Organisasi Guru SMK PGRI 2 Kota Jambi**

Dimensi	Pernyataan	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen Afektif	Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini	0	0	2	2	3
	Saya setuju dengan visi dan misi sekolah ini	0	0	3	2	1
Komitmen Berkelanjutan	Saya tetap memilih bekerja di sekolah ini dibandingkan pekerjaan lain	0	3	1	2	1
	Saya bekerja di sekolah ini tanpa paksaan	0	0	3	1	3
Komitmen Normatif	Saya merasa nyaman bekerja di sekolah	0	1	1	2	3
	Saya peduli mengenai konsisi perusahaan ini	0	0	3	2	2
	<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

*Sumber : Survey awal di SMK PGRI 2 Kota Jambi*

Berdasarkan hasil survey terhadap 7 orang guru tentang Komitmen Organisasi bisa di bilang cukup tinggi tetapi masih ada juga beberapa dari guru belum berkomitmen dengan sekolah. Dilihat dari hasil tabel di atas dari guru, masih terdapat guru yang merespon tidak setuju. Hal in menandakan jika komitmen organisasi di SMK PGRI 2 Kota Jambi sudah cukup baik.

Namun, hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi tidak selalu bersifat langsung. Kepuasan kerja juga dapat memainkan peran penting sebagai variabel intervening atau perantara dalam hubungan ini. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian (Hasyim et al., 2022). Kepuasan kerja karyawan tidak semata-mata terlihat dalam kaitannya dengan prestasi kerja, namun juga dalam kaitannya dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, kepatuhan

terhadap peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan manusia terhadap pekerjaan, yang terlihat dari praktik pekerja terhadap pekerjaan dan seluruh faktor dunia kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Untuk memperkuat data di atas, penulis melakukan survey mengenai Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**

**Data Survey Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI 2 Kota Jambi**

Dimensi	Pernyataan	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya	0	0	2	0	5
Upah	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya	0	2	1	3	1
Promosi	Kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	2	0	3	2
Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja saya baik	0	0	1	2	4
Pengawasan	Komunikasi antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	2	2	2
	Jumlah	0	5	6	10	14

*Sumber : Survey awal di SMK PGRI 2 Kota Jambi*

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Namun, masih ada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan (Purnama et al., 2019) dan (Santoni A & Sudirman, 2021) . Selain itu penelitian yang mengkaji bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi masih terbatas, terutama di kalangan guru.

SMK PGRI 2 Jambi adalah sebuah institusi Pendidikan SMK swasta yang berlokasi di Jl. Sultan Sahril No. 06 Jambi, Kota Jambi. SMK swasta ini mengawali perjalanannya pada tahun 1978. SMK ini sudah terakreditasi A dan menggunakan kurikulum merdeka dengan waktu belajar Full Day. SMK PGRI 2 Kota Jambi sendiri sebagai Lembaga Pendidikan menengah kejuruan memiliki peran penting dalam mencetak calon tenaga kerja yang siap bersaing di pasar kerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di SMK PGRI 2 Kota Jambi merupakan aspek krusial yang perlu diteliti.

Mengutip dari artikel metrojambi.com dengan judul "Ratusan Siswa SMA dan SMK di Provinsi Jambi Dinyatakan Tidak Lulus, Terbanyak dari Kerinci dan Kota Jambi" dari data yang didapat untuk SMK dari 15.171 siswa, yang dinyatakan lulus tahun ini 15.050 orang atau 99,2 persen. Hal tersebut menyebabkan banyak para orangtua yang mendaftarkan anaknya ke sekolah swasta terdekat. Para orangtua tidak asal memasukkan anaknya ke sekolah swasta, ada beberapa pertimbangan agar mereka yakin dengan pendidikan anaknya.

Salah satu SMK swasta yang memiliki banyak jurusan dan fasilitas yang bagus adalah SMK PGRI 2 Kota Jambi. Jika dibandingkan sekolah swasta di Jambi seperti Xaverius atau Unggul Sakti, mungkin SMK PGRI 2 Kota Jambi masih terdengar asing di telinga beberapa orang. Namun, dikalangan masyarakat menengah biaya sekolah SMK PGRI 2 Kota Jambi lebih terjangkau dibanding sekolah swasta lainnya. Uang pangkal yang tidak sampai dua juta, SPP tidak sampai dua ratus ribu dan tidak ada biaya bangunan.

Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMK PGRI 2 Kota Jambi, dapat dihasilkan rekomendasi dan strategi yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi guru, memperbaiki lingkungan kerja, dan meningkatkan kualitas Pendidikan yang disampaikan oleh SMK tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada penelitian dan pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam konteks Pendidikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan penelitian ini dilakukan agar bisa mengetahui tentang pengaruh – pengaruh yang ditimbulkan oleh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adapun variable penghubungnya yaitu Kepuasan Kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada SMK PGRI 2 Kota Jambi.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan terhadap hal-hal tertentu, yang akan dijadikan sebagai perhatian dan menjadi titik fokus untuk diteliti lebih lanjut dengan proses pengumpulann informasi yang bertujuan untuk menelusuri kebenaran.

Lingkungan Kerja menjadi faktor penting dalam bertahannya karyawan di suatu organisasi, dari survey awal memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi Guru. Lingkungan Kerja bukan hanya soal fasilitas, tapi hubungan antara rekan kerja dan pemimpin juga menjadi perhatian khusus dalam bekerja. Jika semua sudah baik, maka Kepuasan Kerja bisa meningkat. Kepuasan Kerja Guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi karena seseorang yang masuk dan bergabung di organisasi memiliki berbagai keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi lewat di tempat kerjanya, mengingat bahwa Guru merupakan unsur penting sekolahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dari penelitian adalah :

1. Bagaimana Gambaran Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi?
5. Bagaimana keterkaitan antar variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi guru di SMK PGRI 2 Kota Jambi melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening :

1. Mengetahui Gambaran Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.
4. Mengetahui pengaruh Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi.
5. Mengetahui keterkaitan antar variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat langsung dan tidak langsung dalam dunia pendidikan. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis.

Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta diharapkan untuk dapat menjadikan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan konsep lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- b. Bagi Pihak Instansi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat kepada sekolah berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sehingga membantu memudahkan sekolah untuk mencapai tujuan.