

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang Masalah**

Secara umum, pembangunan pendidikan ditekankan pada usaha peningkatan kualitas pendidikan. Dalam pendidikan, faktor pendidik yaitu guru memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan (Prakoso, 2013). Guru menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pembangunan pendidikan (Lusia et al., 2017) dan figur yang mengemban tugas menyelenggarakan, mengelola, dan memberikan bimbingan baik di dalam maupun di luar sekolah serta dapat melaksanakan program pengajaran yang baik.

Guru sebagai komponen pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul, berkualitas dan bekerja secara profesional dan berkomitmen terhadap lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang tak lain adalah mencerdaskan anak bangsa (Yudha & Hasib, 2014). Menurut Permendiknas nomor 16 Tahun 2007 kompetensi guru meliputi empat aspek yaitu pedagogis, sosial, pribadi, dan profesional. Guru yang memiliki empat kompetensi sesuai dengan aturan undang-undang tersebut, maka dinyatakan sebagai guru profesional. Sehingga kinerja guru dapat terlihat bahwa dalam keterampilannya membentuk kendaraan dengan mana strategi guru, praktik guru, alat dan teknik, dan atribut kepribadian dan gaya bekerja untuk menghasilkan hasil yang efektif dalam organisasi (Anari, 2012).

Kualitas proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan kinerja guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan peserta didik dalam pelaksanaan pendidikan. Guru adalah sumber daya manusia yang bertugas menggerakkan komponen-komponen pendidikan lainnya, sehingga terciptanya proses pendidikan dengan yang baik, yang akan memunculkan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang lebih memiliki kompetensi kompeten (Syamsiah & Yuniarsih, 2018), oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Sardiman, 2005).

Menurut teori, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan yang mencakup mental fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis dan jenis kelamin. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan yang mencakup imbalan, struktur, disain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi (Gibson, Frederick, & Stear, 1996).

Pengembangan dan perumusan kinerja guru sangat diperlukan mengingat Peran guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan sangat strategis. (Tukijan & Karniti, 2013). Di samping ditentukan oleh keberhasilan pengelola atau kepala sekolah, keberhasilan produksi sekolah secara kualitatif dan kuantitatif terletak di tangan guru. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Walaupun tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru tinggi, tetapi tidak akan berguna apabila kinerja dari guru itu sendiri rendah. Oleh sebab itu, kinerja guru mempengaruhi berhasil tidaknya sekolah menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja dapat diukur dengan tiga kriteria yaitu hasil tugas individu, perilaku dan ciri kepribadian (Robbins, 2009). Hasil tugas individu dapat dilihat dari hasil Ujian Nasional (UN) peserta didik dalam mengukur kinerja guru. di bawah ini adalah data hasil Ujian Nasional di SMK Bina Wisata Lembang .

**Tabel 1. 1**  
**Rekap Hasil Nilai Ujian Nasional SMK Bina Wisata Lembang**

<b>Mata Pelajaran</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Bahasa Indonesia	65.63	69.09	64.22
Bahasa Inggris	40.02	47.71	54.25
Matematika	30.18	30.40	48.14
Kompetensi Kejuruan	77.08	77.50	78.24
<b>Rerata</b>	<b>53.23</b>	<b>56.18</b>	<b>61.21</b>
<b>IIUN</b>	<b>UNBK</b>	<b>74.55</b>	<b>75.00</b>

Sumber : puspendik.kemdikbud.go.id

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dilihat bahwa nilai ujian nasional dari SMK Bina Wisata Lembang belum optimal. Adanya penurunan nilai yang signifikan setiap Tahunnya. Mulai dari Tahun 2015 sampai Tahun 2017 nilai ujian nasional mengalami penurunan dari berbagai mata pelajaran. Rekap nilai ujian nasional pelajaran Bahasa Indonesia Tahun 2015 sebesar 64,22 selanjutnya pada Tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 4,87 menjadi 69,09 dan pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 3,46 menjadi 65,63. Rekap nilai ujian nasional pada mata pelajaran Bahasa Indonesia paling tinggi terjadi pada Tahun 2016 sebesar 69,09 dan nilai paling rendah yaitu pada Tahun 2015 sebesar 64,22.

Pada mata pelajaran Bahasa Inggris setiap tahunnya selalu terjadi penurunan nilai, Tahun 2015 sebesar 54,25 selanjutnya pada Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 6,54 menjadi 47,71 dan terjadi penurunan kembali pada Tahun 2017 sebesar 7,64 menjadi 40,02. Rekap nilai ujian nasional pada mata pelajaran Bahasa Inggris paling tinggi terjadi pada Tahun 2015 sebesar 54,25 dan nilai paling rendah yaitu pada Tahun 2017 sebesar 40,07.

Pada mata pelajaran Matematika setiap tahunnya selalu terjadi penurunan nilai, Tahun 2015 sebesar 48,14 selanjutnya pada Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 17,74 menjadi 30,40 dan terjadi penurunan kembali pada Tahun 2017 sebesar 0,22 menjadi 30,18. Rekap nilai ujian nasional pada mata pelajaran Matematika paling tinggi terjadi pada Tahun 2015 sebesar 48,14 dan nilai paling rendah yaitu pada Tahun 2017 sebesar 30,18.

Pada kompetensi kejuruan setiap tahunnya selalu terjadi penurunan nilai, Tahun 2015 sebesar 78,24 selanjutnya pada Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 0,74 menjadi 77,50 dan terjadi penurunan kembali pada Tahun 2017 sebesar 0,42 menjadi 77,08. Rekap nilai ujian nasional pada kompetensi kejuruan paling tinggi terjadi pada Tahun 2015 sebesar 78,24 dan nilai paling rendah yaitu pada Tahun 2017 sebesar 77,08.

Sehingga dapat terlihat rerata nilai ujian nasional SMK Bina Wisata Lembang setiap Tahunnya mulai Tahun 2015 sampai 2017 selalu terjadi penurunan yang signifikan setiap Tahunnya, Tahun 2015 rerata nilai ujian nasional sebesar 61,21 dan Tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 5,03 menjadi 56,18 dan terjadi

penurunan rerata kembali pada Tahun 2017 sebesar 2,95 menjadi 53,23. Rerata rekap nilai ujian nasional paling tinggi terjadi pada Tahun 2015 sebesar 5.03 dan nilai paling rendah yaitu pada Tahun 2017 sebesar 53,23. Berdasarkan analisis penulis terhadap fenomena yang terjadi pada data di atas diindikasikan bahwa kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang belum optimal.

Guru yang profesional diharapkan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik sebagai tenaga pendidik maupun sebagai karyawan di suatu sekolah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karier kepangkatan dan jabatannya.

Setiap organisasi termasuk sekolah memiliki permasalahan yang harus dihadapi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik (Supriyadi & Sarino, 2019). Kinerja guru adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, salah satu yang bisa diupayakan adalah meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian (Hayati, 2011) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja membuktikan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai tenaga kependidikan.

Penting bagi sekolah untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja guru dengan menumbuhkan dan membina semangat kerja secara terus-menerus agar karyawan terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasional. Komitmen berperan penting dalam mengembangkan suatu organisasi, demikian juga sebaliknya apabila komitmen rendah akan memungkinkan suatu organisasi mengalami kemunduran. Pentingnya komitmen yang tinggi pada karyawan bagi suatu organisasi yaitu dengan adanya komitmen yang tinggi pada karyawan maka akan berdampak positif pada organisasi seperti meningkatnya kuantitas serta kualitas produk yang dihasilkan dan kepuasan kerja,

serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turnover karena karyawan yang memiliki komitmen kemungkinan besar akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di organisasi (Mathieu & Zajac, 1990).

Menurut Wilson (2012) Ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: Jumlah pekerjaan (kuantitas), Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan kerja sama (Pamungkas, 2016). Salah satu aspek yang mencerminkan kondisi kinerja adalah tingkat kehadiran atau absensi. Karena tingkat absensi dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan, semangat, dan sikap kerja. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada SMK Bina Wisata Lembang, diketahui masih terdapat guru yang tidak hadir pada jam kerjanya. Hal itu terlihat dari persentase ketidakhadiran guru yang didasarkan pada absensi guru perbulan dibagi dengan hari kerja dan jumlah guru yang ada di SMK Bina Wisata Lembang seperti terlihat pada tabel di samping.

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Guru SMK Bina Wisata Lembang**

No	Uraian	Perencanaan target	Realisasi				
		(%)	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018
PERENCANAAN TUGAS							
1.	Pembuatan RPP	100	85	87	85	90	92
DISIPLIN KERJA							
	Kehadiran	100	92	89	91	85	90
2.	Presensi	100	90	87	85	80	83
	Piket						
	Ikut Serta Rapat	100	85	80	80	70	65
3.	Tanggung Jawab	100	75	80	70	70	75
4.	Prakarsa	100	80	75	70	70	80
5.	Kepemimpinan	100	80	85	90	90	85

Sumber : Bagian Tata Usaha SMK Bina Wisata Lembang (Data telah diolah)

Dari data penilaian kinerja pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja guru dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan, di mana setiap aspek kegiatan target pencapaiannya adalah 100%.

Pencapaian kinerja guru dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan. Seperti dalam “Pembuatan RPP” pada Tahun ajaran 2013/2014 persentase pencapaiannya sebesar 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 2% pada Tahun 2014/2015 menjadi 87% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 13%, pada Tahun 2015/2016 persentase pencapaian tetap sebesar 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%, selanjutnya mengalami kenaikan sebesar 5% pada Tahun 2016/2017 menjadi 90% sehingga persentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan mengalami peningkatan sebesar 2% pada Tahun 2017/2018 menjadi 92% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 8%. Jadi, dalam aspek “Penyelesaian RPP” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 yaitu sebesar 92% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 8%, dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2013/2014 dan 2015/2016 yaitu sebesar 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%.

Dalam aspek “Kehadiran” pada Tahun 2013/2014 mencapai persentase 92% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 8%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada Tahun 2014/2015 menjadi 89% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 11%, mengalami kenaikan sebesar 2% pada Tahun 2015/2016 menjadi 91% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 9%, mengalami penurunan sebesar 6% pada Tahun 2016/2017 menjadi 85% sehingga persentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 5% pada Tahun 2017/2018 menjadi 90% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 10%. Jadi, dalam aspek “Kehadiran” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 yaitu sebesar 92% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 8% dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2013/2014 dan 2015/2016 yaitu sebesar 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%.

Dalam aspek “Presensi Piket” pada Tahun 2013/2014 mencapai persentase 90% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 10%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada Tahun 2014/2015 menjadi 87% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 13%. mengalami penurunan sebesar 2% pada Tahun 2015/2016 menjadi 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%,

mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada Tahun 2016/2017 menjadi 80% sehingga persentase ketidaktercapaian sebesar 20%, dan mengalami peningkatan sebesar 3% pada Tahun 2017/2018 persentase tetap 83% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 17%. Jadi, dalam aspek “Presensi Piket” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2013/2014 yaitu sebesar 90% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 10% dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2016/2017 yaitu sebesar 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%.

Pada aspek “Ikut Serta Rapat” pada Tahun 2013/2014 mencapai persentase 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami penurunan sebesar 5% pada Tahun 2014/2015 menjadi 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Kemudian pada Tahun 2015/2016 persentase tetap 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan lagi sebesar 10% pada Tahun 2016/2017 menjadi 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada Tahun 2017/2018 menjadi 65% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 35%. Jadi, dalam aspek “Ikut Serta Rapat” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 yaitu sebesar 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15% dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2017/2018 yaitu sebesar 65% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 35%.

Kemudian dalam aspek “Tanggung Jawab” pada Tahun 2013/2014 mencapai persentase 75% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 25%, mengalami kenaikan sebesar 5% pada Tahun 2014/2015 menjadi 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Pada Tahun 2015/2016 persentase menurun sebesar 10% menjadi 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%, Tahun 2016/2017 persentase tetap 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami kenaikan lagi sebesar 5% pada Tahun 2017/2018 menjadi 75% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 25%. Jadi, dalam aspek “Tanggung Jawab” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 yaitu sebesar 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2016/2017 dan 2017/2018 yaitu sebesar 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%.

Dalam aspek “Prakarsa” pada Tahun 2013/2014 mencapai persentase 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan sebesar 5% pada Tahun 2014/2015 menjadi 75% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 25%. Pada Tahun 2015/2016 persentase menurun sebesar 5% menjadi 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%, Tahun 2016/2017 persentase tetap 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami kenaikan lagi sebesar 10% pada Tahun 2017/2018 menjadi 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Jadi, dalam aspek “Prakarsa” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 dan 2017/2018 yaitu sebesar 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2016/2017 dan 2017/2018 yaitu sebesar 70% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 30%.

Dalam aspek “Kepemimpinan” pada Tahun 2013/2014 mencapai persentase 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami kenaikan sebesar 5% pada Tahun 2014/2015 menjadi 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Pada Tahun 2015/2016 persentase mengalami kenaikan sebesar 5% menjadi 90% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 10%, Tahun 2016/2017 persentase tetap 90% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada Tahun 2017/2018 menjadi 85% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Jadi, dalam aspek “Kepemimpinan” persentase paling tinggi terjadi pada Tahun 2016/2017 dan 2017/2018 yaitu sebesar 90% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 10% dan persentase paling rendah terjadi pada Tahun 2017/2018 yaitu sebesar 80% dengan persentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Dari data tersebut, kinerja pegawai terhadap organisasi masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya pencapaian kerja yang hanya mencapai persentase 65% dari perencanaan target sebesar 100%.

Tinggi atau rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja para guru diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja guru.



Dapat disimpulkan berdasarkan analisis penulis terhadap fenomena yang terjadi pada data di atas diindikasikan bahwa kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang belum optimal. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang merasa tidak puas terhadap organisasinya sehingga terjadi penurunan tingkat disiplin guru. Apabila guru sering tidak hadir maka diidentifikasi waktu mengajar akan berkurang.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan baik bersifat pribadi maupun kelompok, apabila tanpa didasari dengan usaha untuk meningkatkan kinerja, maka tujuan akhir dari suatu organisasi tidak akan tercapai. Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan banyak faktor, yaitu pengawasan dan masa kerja.

Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka. Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.

Data lain yang penulis dapatkan ialah data mengenai turnover guru. pergerakan keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan standar tingkat perputaran karyawan yang biasa ditolerir sangat bergantung dari sudut pandang tiap-tiap pribadi dan komunitas tertentu. Dan pendapat lain mengatakan tingkat keluar masuknya tenaga kerja yang tinggi selain dapat mengganggu kelangsungan kerja juga dapat mengganggu kelangsungan proses produksi, bila tingkat intensi keluar karyawan mencapai 2% ke atas bisa dikategorikan tinggi, maka memerlukan penanganan yang serius dari organisasi (Harnoto, 2002).

Berikut data mengenai turnover guru di SMK Bina Wisata Lembang selama 5 Tahun terakhir, di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Data Turnover Guru SMK Bina Wisata Lembang**

Tahun Ajaran	Jumlah Guru Awal	Guru Masuk	Guru Keluar	Jumlah Guru Akhir	Turnover Rate%
2014 / 2015	39	1	1	40	1,26
2015 / 2016	40	5	3	42	3,65
2016 / 2017	42	5	2	45	2,29
2017 / 2018	45	5	1	49	1,06
2018 / 2019	49	4	3	50	3,03

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Bina Wisata Lembang (Data telah diolah)

Dan dapat dihitung persentasenya tingkat *turnover* guru di SMK Bina Wisata Lembang dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\text{jumlah Keluar}}{\text{guru awal} + \text{guru akhir}} \times 100\%$$

Rumus perhitungan *Labour Turnover* (LTO)

Sumber : (Mobley, 1986)

$$\text{Turnover 2014/2015} = \frac{1}{39+40} \times 100\% = 1,26\%$$

$$\text{Turnover 2015/2016} = \frac{3}{40+42} \times 100\% = 3,65\%$$

$$\text{Turnover 2016/2017} = \frac{2}{42+45} \times 100\% = 2,29\%$$

$$\text{Turnover 2017/2018} = \frac{1}{45+49} \times 100\% = 1,06\%$$

$$\text{Turnover 2018/2019} = \frac{3}{49+50} \times 100\% = 3,03\%$$

Dari data turnover pada Tabel 3 dan perhitungan LTO (*Labour Turnover*), dapat terlihat adanya perbedaan jumlah guru di setiap Tahunnya dan persentase tingkat turnover mengalami kenaikan dan penurunan setiap Tahunnya., dari Tahun 2014 guru yang keluar 1 orang (1,26%), pada Tahun 2015 bertambah menjadi 3 orang (3,65%), selanjutnya di Tahun 2016 guru yang keluar 2 orang (2,29%), dan Tahun 2017 berjumlah 1 orang (1,06%), Tahun 2018 berjumlah 3 orang (3,03%).

Sehingga dapat dikatakan turnover di SMK Bina Wisata Lembang termasuk ke dalam tingkat tinggi karena melebihi 2%, di antaranya Tahun 2015 sebesar 3,65%, Tahun 2016 sebesar 2,29 dan Tahun 2018 sebesar 3,03%. Perbedaan jumlah guru setiap tahunnya disebabkan oleh guru yang pensiun dan guru yang pindah bekerja di tempat lain. Hal ini terjadi karena kebanyakan guru yang mengajar merupakan guru honorer, sehingga guru masih banyak yang mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas, maka diindikasikan kinerja guru tetap di SMK Bina Wisata Lembang masih belum optimal yang dibuktikan dengan data yang ada dan keluhan peserta didik yang berkaitan dengan kinerja guru. Sehingga perlu di teliti mengapa tingkat kinerja kerja guru tetap di SMK Bina Wisata Lembang masih belum optimal dan dicari mengenai faktor-faktor yang menyebabkannya.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang**”

Teori yang digunakan adalah teori perilaku, sedangkan metode yang digunakan adalah metode noneksperimen.

## **1. 2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Penelitian ini mengidentifikasi masalah kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang . Masalah ini adalah aspek yang penting untuk dikembangkan untuk kelangsungan perusahaan agar berjalan dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005), pada umumnya unsur- unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya (Fatmawati & Gustina Pane, 2017). Berdasarkan pernyataan

masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja di SMK Bina Wisata Lembang ?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi di SMK Bina Wisata Lembang ?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang ?
4. Adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja di SMK Bina Wisata Lembang ?
5. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang ?
6. Adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang ?

### **1. 3. Tujuan Penelitian**

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi, yang difokuskan pada perilaku guru di sekolah yaitu mengenai kualitas kehidupan kerja guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja di SMK Bina Wisata Lembang
2. Gambaran tingkat komitmen organisasi di SMK Bina Wisata Lembang
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang
4. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang
6. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang .

#### 1. 4. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada berbagai pihak, yang secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua kegunaan yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan Teoritik

Secara teoritik dari hasil penelitian ini akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam manajemen, khususnya tentang perilaku organisasi. Ilmu pengetahuan dalam manajemen ini dapat digunakan sebagai pengembangan teoritik atau dijadikan kajian untuk mengkaji berbagai ilmu di bidang manajemen.
- b. Menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran karena dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja guru.

##### 2. Kegunaan Praktik

Secara praktik, hasil penelitian ini berguna untuk:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan pendapat bagi masyarakat dan bagi para praktisi pendidikan untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan Indonesia, sekaligus untuk menerapkan ilmu yang telah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi SMK Bina Wisata Lembang khususnya pendidik untuk dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja dan kualitas kehidupan kerja sehingga peningkatan kinerja guru dapat terlaksana.
- c. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang”.