

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah yang menarik untuk dikaji yang berkaitan dengan pencapaian tujuan lembaga pendidikan yang menjadi faktor peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi adalah salah satu hal penting yang diperlukan dalam organisasi pendidikan, karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Suharsaputra (2013) (Budi, 2017 hlm 2) mengatakan komitmen organisasi sebagai bentuk dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi sekolah yang digambarkan oleh besarnya usaha meliputi tenaga, waktu, pemikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama.

Menurut pendapat (Aqib, 2002 hlm 89) “Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan sentral sumber kegiatan belajar, mengajar. Selain itu pula guru merupakan komponen dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah. Guru dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan sekolah dapat tercapai. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah. Guru akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik. Guru profesional adalah guru yang memiliki komitmen tinggi. Fenomena yang muncul di dunia pendidikan, menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan pada guru di Indonesia, diantaranya adalah “kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja

dan komitmen guru, serta kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru status sosial ekonomi guru dan masih banyak lagi hal lainnya.

dan yang memandang rendah guru dan telah mengundang apresiasi negative masyarakat, karena guru dipandang sebagai masyarakat kelas 3 atau sama dengan kaum marjinal” hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia melainkan juga dinegara- negara sedang berkembang lainnya (Sidi, 2001) (Budi, 2017 hlm 3).

Menurut Glickman (1981) Guru berkomitmen tinggi ialah guru yang memiliki perhatian dan kepedulian tinggi kepada murid, sesama guru, atasannya, serta menyediakan waktu dan tenaga yang banyak untuk bekerja. Soedijarto (2008) mengemukakan bangsa indonesia masih dihadapkan pada masalah guru mulai dari tingkat SD Hingga SMA yang kurang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Saragih (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa permasalahan yang dialami guru sekolah menengah saat ini adalah lemahnya komitmen organisasi. (Budi, 2017 hlm 3).

Lemahnya komitmen organisasi guru dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kualifikasi guru dengan bidang studi yang diajarkan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, *pertama*, faktor personal, misalnya usia jenis kelamin tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan kepribadian yang masih belum bisa menyesuaikan dengan lingkungan organisasi. *Kedua* karatersitik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan yang diemban belum sesuai dengan kualifikasi diri tantangan dalam pekerjaan yang tidak mampu untuk di tangani dengan cepat konflik dalam organisasi dan kesulitan dalam pekerjaan, *ketiga* karakteristik struktur, misalnya terkait dengan pengawasan oleh atasan yang dilakukan secara langsung membuat tidak fokus bekerja dan *keempat*, pengalaman kerja, pengalaman bekerja yang masih minim sehingga ada hasrat keinginan mengetahui pekerjaan diluar organisasi. David (Sopiah, 2008 hlm 163).

Terkait Peningkatan Mutu Pendidikan maka perlu di dukung oleh komitmen yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Komitmen Organisasi guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung terhadap kepedulian mutu pendidikan tergambar dengan adanya keterlibatan mereka dalam pemenuhan standar nasional pendidikan melalui akreditasi sekolah yang mengindikasikan

sekolah berupaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan secara berkelanjutan.

Berdasarkan Hasil Observasi dan Wawancara dengan Wakil Manajemen Mutu SMK Pasundan 1 Kota Bandung ,serta pengalaman 3 bulan selama PPL yang dilakukan Penulis, diperoleh keterangan bahwa Komitmen Organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung belum Optimal. Hal tersebut dapat diketahui melalui keseharian guru dalam kehadiran melakukan proses pembelajaran guru sering terlambat datang ke kelas, atau terkadang saat seharusnya guru sudah mengajar pada kenyataanya tidak berada dikelas, kemudian ketika guru berhalangan hadir guru hanya mengganti dengan pemberian tugas kepada siswa tanpa ada tindak lanjutnya. Hal ini menunjukkan masih kurangnya tanggung jawab guru tersebut terhadap pekerjaanya menunjukkan bahwa komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung belum optimal

Fenomena yang terjadi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung mengenai tanggung jawab guru masih kurang dari yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya data rekapitulasi kehadiran guru tetap dan tidak tetap selama 3 tahun terakhir. Tingkat kehadiran guru dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana komitmen organisasi yang sudah dimiliki guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran Guru Periode 2016/2017 s.d 2018/2019

| No | Tahun Ajaran | Kehadiran Guru (%) | Keterangan (%) |
|----|--------------|--------------------|----------------|
| 1. | 2016/2017 | 97,95 | - |
| 2. | 2017/2018 | 93,86 | Turun 4,09 |
| 3. | 2018/2019 | 99,17 | Naik 5,31 |

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Pasundan 1 Kota Bandung (data telah diolah)

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat tingkat kehadiran guru pada tahun ajaran 2016/2017 persentase kehadiran guru sebesar 97,95 %. Pada

tahun ajaran 2017/2018 jumlah kehadiran mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 4,09 % sehingga persentase kehadiran guru pada tahun ajaran 2017/2018 ini sebesar 93,86%. Tahun 2018/2019 jumlah kehadiran mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 5,31% sehingga persentase kehadiran menjadi 99,17%.

Berdasarkan analisis data absen di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun 2018/2019 yaitu sebesar 99,17%, kemudian pada tahun 2016/2017 mencapai 97,95 %, dan data kehadiran guru yang paling rendah berada pada tahun 2017/2018 yaitu sebesar 93,86%. Berdasarkan data dari fenomena tersebut dapat diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran guru mengalami perubahan tiap tahunnya dan fluktuatif yang disebabkan oleh banyak hal seperti sakit, izin, tidak hadir tanpa keterangan.

Hal tersebut tidak bisa begitu saja dibiarkan, dimana sekolah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan apa yang diharapkan, seharusnya dapat bertanggung jawab dalam mempertahankannya yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi untuk mencapai pendidikan yang unggul. Faktor ketidakhadiran guru merupakan salah satu faktor ketidakdisiplinan guru. Ketidakdisiplinan guru datang ke sekolah menunjukkan bahwa guru tersebut tidak bertanggung jawab dan kurang berkomitmen atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Tidak semua guru di SMK Pasundan 1 kota bandung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja guru, dan akan berdampak pada kualitas mutu pendidikan nantinya.

Rendahnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung tergambar dari banyaknya keluhan guru – guru. Berikut adalah keluhan guru SMK Pasundan 1 Kota Bandung dari tahun 2018 hingga tahun 2019 (1). Pemerataan kesempatan yang tidak merata kepada semua pendidik dalam mengikuti berbagai aktivitas/kegiatan baik yang diselenggarakan sekolah maupun luar sekolah. (2). Komunikasi dan koordinasi baik antara pimpinan maupun rekan kerja kurang maka dari itu harus ditingkatkan lagi (3). Tugas

tambahan jabatan/posisi sebagai staf alangkah baiknya jika bergantian setiap dua tahun sekali. (4). Masih rendahnya pemberian kesempatan dan kepercayaan lain bagi pendidik yang lain, sehingga kesempatan meningkatkan kompetensi dan berkembang tidak merata.

Selain itu penulis mendapat data pendukung mengenai belum optimalnya komitmen organisasi guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung yang tercermin dalam rekapitulasi data Turn Over Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung pada empat tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Data Turn Over Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung Periode 2016/2017 s.d 2019/2020

| Tahun Ajaran | Guru Masuk | Guru Keluar | Total Jumlah Guru | Presentase % Turn Over | Keterangan |
|--------------|------------|-------------|-------------------|------------------------|------------|
| 2016/2017 | 4 Orang | 4 Orang | 70 Orang | 6 | - |
| 2017/2018 | 0 | 1 Orang | 69 Orang | 2 | Turun 4 |
| 2018/2019 | 2 Orang | 12 Orang | 61 Orang | 14 | Naik 12 |
| 2019/2020 | 4 Orang | 8 Orang | 57 Orang | 8 | Turun 4 |

Sumber : Tata Usaha SMK Pasundan 1 Kota Bandung)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas pada tahun ajaran 2016/2017 total guru masuk sebanyak 4 Orang, dengan jumlah guru yang diberhentikan sebanyak 1, orang karena meninggal dunia, guru yang berhenti sendiri sebanyak 3 Orang dengan alasan ikut suami dan dua alasan lainnya tidak diketahui, dengan total jumlah guru pada tahun ajaran 2016/2017 adalah sebanyak 70 Orang dengan presentase turn over sebanyak 6%. Pada tahun ajaran 2017/2018 total guru masuk tidak ada, total guru yang diberhentikan tidak ada, guru yang berhenti sendiri sebanyak 1 orang dengan alasan pindah tugas kerja, dengan total jumlah guru sebanyak 69 orang dengan presentase turn over pertahun sebesar 2 % dengan jumlah mengalami penurunan sebesar 4 % dari tahun sebelumnya.

Pada tahun ajaran 2018/2019 total guru masuk sebanyak 2 orang dengan jumlah guru yang diberhentikan sebanyak 2 orang berhenti meninggal dunia, guru yang berhenti sendiri melonjak dari tahun sebelumnya sebanyak 10 orang, dengan alasan ikut pindah suami dengan total jumlah guru

sebanyak 61 orang pada tahun 2018/2019 dengan presentase turn over sebesar 14% yang mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar 12%. Pada tahun ajaran 2019/2020 total guru masuk sebanyak 4 orang, total guru yang diberhentikan tidak ada, guru yang berhenti sendiri sebanyak 8 orang dengan total jumlah guru sebanyak 57 orang dengan presentase turnover pertahun sebesar 8% mengalami penurunan sebanyak 4% dari tahun sebelumnya.

Dari data turn over diatas sangat terlihat sekali turn over guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung ini tidak stabil bahkan jika dilihat pada tahun 2016/2017 sampai dengan tahun ajaran 2019/2020 kenaikan dan penurunan presentase turn over pertahunnya sangatlah drastis. Data tur nover yang sangat tidak stabil ini dikarenakan keluar dan masuknya guru tidak tetap maupun guru yang sudah menjadi guru tetap yayasan, yang mencerminkan tingkat kepuasan kerja di SMK Pasundan 1 Kota Bandung yang masih rendah, informasi yang menguatkan tentang dugaan rendahnya kepuasan kerja di SMK Pasundan 1 Kota Bandung antara lain dari para guru yang telah peneliti wawancarai menyebutkan bahwa rekan kerjanya berhenti kerja dikarenakan salah satunya gaji yang di dapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, kemudian rekan kerja yang saling menjatuhkan untuk mendapatkan perhatian atasan kemudian lingkungan kerja yang menuntut disiplin tinggi.

Tsani (2016) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun dari total jumlah karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2013 hlm 291) menyatakan bahwa "...tingkat turn over tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. ini dikarenakan rendahnya komitmen organisasi dari para guru.

Sebagaimana yang di kemukakan oleh Angela (Sopiah, 2008 hlm 166) bahwa "pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi,meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut.

Disini penulis mendapatkan sebuah kuesioner pra penelitian yang dapat menguatkan gambaran belum optimalnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung, dari 9 buah pernyataan yang berbeda, dengan memiliki lima buah pilihan jawaban. Kuesioner ini didapat dari 30 responden Guru SMK Pasundan 1 Kota Bandung yang Menggunakan skala ukur Indikator dari Robbins dan Judge (2008, Hlm.69) yang terdiri dari Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif . Dan hasil kuesioner pra penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Kuesioner Pra Penelitian Komitmen Organisasi SMK Pasundan 1 Kota Bandung

| No | Pertanyaan/ Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|----|----|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| 1 | Bapak/Ibu merasa senang berkarir dalam organisasi saat ini | 5 | 9 | 10 | 4 | 2 |
| 2 | Bapak/Ibu merasa senang ketika bisa terlibat dalam organisasi | 6 | 10 | 14 | 0 | 0 |
| 3 | Bapak/ibu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan | 10 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Bapak/Ibu bangga ketika membicarakan organisasi kepada orang lain | 4 | 6 | 14 | 6 | 0 |
| 5 | Bapak/Ibu tidak bersedia jika harus meninggalkan organisasi khawatir tidak mendapatkan yang lebih baik | 2 | 3 | 17 | 6 | 2 |
| 6 | Bapak/Ibu tidak akan | 1 | 5 | 14 | 6 | 4 |

| | | | | | | |
|--------|---|----|----|-----|----|----|
| | meninggalkan organisasi, khawatir tidak mendapatkan yang lebih baik | | | | | |
| 7 | Bapak/Ibu percaya atas nilai kesetiaan terhadap organisasi | 3 | 5 | 11 | 9 | 2 |
| 8 | Bapak/Ibu serius terhadap satu organisasi untuk sebagian dari karir | 3 | 5 | 16 | 6 | 0 |
| 9 | Bapak/Ibu merasa keinginan telah sesuai dalam organisasi | 3 | 5 | 16 | 4 | 2 |
| Jumlah | | 37 | 68 | 112 | 41 | 12 |

Sumber :Hasil Pengolahan data 2020 Robbins dan Judge (2008, Hlm.69)

Berdasarkan Tabel 1.3 dari data kuesioner pra penelitian tersebut yang dilakukan penulis tampak bahwa beberapa responden telah memilih alternatif jawaban "netral dan kurang setuju" yaitu dengan jumlah Pernyataan "Sangat Setuju" 37 pernyataan "Setuju" 68 pernyataan "ragu- ragu" 112 pernyataan tidak setuju "41" dan pernyataan "sangat tidak setuju" 12 dari setiap pernyataan yang diberikan nampak bahwa jawaban ragu ragu lebih tinggi dari jawaban sangat tidak setuju dan jawaban tidak setuju lebih tinggi dari jawaban sangat tidak setuju. Dari kuesioner pra penelitian ini dapat kita lihat bagaimana gambaran komitmen organisasi guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung. Dimana dari beberapa pernyataan tersebut ada beberapa pernyataan yang menggambarkan bahwa komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung masih rendah seperti terlihat pada pernyataan "Bapak/Ibu merasa senang berkarir dalam organisasi saat ini " dimana pada pernyataan ini 5 responden menjawab "Sangat Setuju" 9 responden menjawab "Setuju" 10 responden menjawab "ragu- ragu"4 Responden

Menjawab “ Tidak Setuju dan 2 Responden Menjawab “Sangat Tidak Setuju”. Hal lain Nampak dari pernyataan lain yaitu “Bapak/Ibu bangga ketika membicarakan organisasi kepada orang lain ” 4 Responden menjawab “ Sangat Setuju” 56 responden menjawab “setuju”14 responden menjawab ragu- ragu, 6 Responden menjawab “tidak setuju” kemudian pada pernyataan “Bapak/Ibu tidak bersedia jika harus meninggalkan organisasi khawatir tidak mendapatkan yang lebih baik” 2 Responden menjawab “ Sangat Setuju” 3 responden menjawab “setuju”13 responden menjawab ragu- ragu, 6 Responden menjawab “tidak setuju” 4 Responden Menjawab dan selanjutnya pada pernyataan atau pertanyaan “Bapak/Ibu merasa keinginan telah sesuai dalam organisasi” 2 Responden menjawab “ Sangat Setuju” 3 responden menjawab “setuju” 17 responden menjawab ragu- ragu, 6 Responden menjawab “tidak setuju” 2 Responden Menjawab “Sangat tidak setuju”. Kemudian pada Pernyataan “Bapak/Ibu tidak akan meninggalkan organisasi, khawatir tidak mendapatkan yang lebih baik” 1 Responden Menjawab “Sangat Setuju” 5 Responden Menjawab “ Setuju” 14 Responden Menjawab “Ragu- Ragu” 6 Responden menjawab “Tidak Setuju” dan 4 Responden menjawab “ Sangat tidak setuju” kemudian pada pernyataan “Bapak/Ibu serius terhadap satu organisasi untuk sebagian dari karir” 3 Responden menjawab “Setuju” 5 Responden menjawab “ Setuju” 16 Responden menjawab “Ragu- ragu” 6 Responden Menjawab “ Tidak setuju” dan Nampak gambaran belum optimalnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Bandung Nampak pada pernyataan “Bapak/Ibu merasa keinginan telah sesuai dalam organisasi” 3 Responden menjawab “Sangat setuju” 5 Responden menjawab “Setuju” 16 Responden Menjawab “ Ragu- ragu” 4 Responden Menjawab “Tidak Setuju” dan 2 Responden Menjawab “Sangat tidak setuju”.

Berdasarkan tabel pernyataan diatas maka dapat disimpulkan ada beberapa pernyataan yang menggambarkan bahwa komitmen guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung belum optimal yaitu pada pernyataan “Bapak/Ibu merasa senang berkarir dalam organisasi saat ini” kemudian pada pernyataan “Bapak/Ibu bangga ketika membicarakan organisasi kepada orang lain”

kemudian pada pernyataan “Bapak/Ibu tidak bersedia jika harus meninggalkan organisasi khawatir tidak mendapatkan yang lebih baik” lalu pada pernyataan “Bapak/Ibu merasa keinginan telah sesuai dalam organisasi” Bapak/Ibu tidak akan meninggalkan organisasi, khawatir tidak mendapatkan yang lebih baik” dan pada pernyataan “Bapak/Ibu serius terhadap satu organisasi untuk sebagian dari karir” dari beberapa pernyataan di atas bahwa sebagian besar guru tidak merasa senang berkarir dalam organisasi saat ini, nampak juga mereka kurang bangga membicarakan organisasi tempat mereka bekerja saat ini kepada orang diluar organisasi kemudian bapak ibu guru di SMK Pasundan Bandung lebih memilih untuk keluar dari organisasi saat ini jika mereka dihadapkan pada pekerjaan lain kemudian nampak dari pernyataan bahwa mereka tidak serius untuk berkarir di organisasi saat ini. Hal inilah yang menjadi permasalahan di SMK Pasundan 1 Kota Bandung yang melatar belakangi penulis untuk meneliti mengapa komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung masih rendah apa yang menjadi faktor penyebab rendahnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Bandung yang harus penulis teliti.

Guru sebagai pendidik mempunyai peran sentral dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan. Komitmen pendidik menjadi hal utama yang dapat menunjang terwujudnya profesionalitas guru dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.. Untuk dapat menjalankan peran, tugas dan tanggung jawab guru secara maksimal, maka sekolah harus dikelola dengan baik. Pendidikan yang berkualitas merupakan hasil kerja keras sehingga mempersyaratkan adanya kualitas SDM yang unggul dan kompetitif. Untuk itu sekolah harus memiliki guru dengan komitmen tinggi yang mampu berdedikasi tinggi, setia, loyal dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas secara profesional. Guru akan dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara professional apabila didukung dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif dan kepuasan kerja. (Suliyem, 2016 hlm 1310).

Pendidikan bermutu sangat memerlukan guru yang berkomitmen pada tugas profesinya, pendidikan bermutu memerlukan guru yang memiliki komitmen organisasional . tanpa komitmen organisasional, maka sebagai apapun tujuan pendidikan dan semua sarana penunjangnya, maka pendidikan bermutu tidak bisa dilaksanakan. (Hidayat, 2017 hlm 1).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong timbulnya komitmen organisasi menurut Sturn dalam Sopiah (2008, hlm.164) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :a) Budaya keterbukaan b) Kepuasan Kerja c) kesempatan personal untuk berkembang d) arah organisasi e) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan pemaparan diatas, salah satu faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung, yaitu Kepuasan Kerja guru, hal ini bisa kita lihat, dari data tingkat kehadiran guru yang dinyatakan bahwa masih rendahnya tanggung jawab guru dalam menjalankan tanggung jawabnya, kemudian bisa dilihat dari data turn over guru dinyatakan bahwa setiap tahunnya di SMK Pasundan 1 Kota Bandung mengalami turn over guru. Kemudian dilihat dari data pra penelitian bahwa masih rendahnya komitmen organisasi guru yang dijadikan gambaran msih rendahnya komitmen organisasi dari jumlah skor rata- rata yang menunjukkan komitmen organisasi masih rendah meliputi bahwa sebagian guru tidak merasa senang berkarir di dalam organisasi saat ini, sewaktu- waktu mereka akan meninggalkan organisasi jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, alasan kuat yang menjadi lemahnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung adalah Kepuasan Kerja Guru, Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi. Hal inilah yang menjadidasar penulis untuk melakukan penelitian ini mengapa Komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung belum optimal dan solusi apa yang akan peneliti berikan untuk memecahkan permasalahan ini.

Menurut Papinczak (2012) (Herjany &Bernarto 2018, Hlm. 156) menyatakan bahwa kepuasan kerja penting dalam meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi yang mempekerjakan mereka.

Menurut Penelitian Suliyem (2016,Hlm.1314) dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. kemudian menurut penelitian Herjany & Bernarto (2018, Hlm. 162) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya (Colquit, dkk 2009 hlm 102- 103) mengatakan bahwa, ” *job satisfaction has a strong positive effect on organizational commitment. People who experience higher levels of normative commitmen. Effect on continuance commitmen are weake* ”. Kepuasan kerja memiliki efek positif yang kuat terhadap komitmen organisasi. orang yang mengalami tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan kerja cenderung merasa tingkat yang lebih tinggi komitmen afektif dan tingkat yang lebih tinggi dari komitmen normatife efek pada komitmen kontiyu lebih lemah.

Perilaku organisasi hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sediki dua komponen, yakni individu – individu yang berperilaku dan organiasi formal sebagai wadah dari perilaku itu (Thoha 2010,Hlm. 2)

Berdasarkan semua paparan diatas, jika ditarik sebuah kesimpulan bahwa masalah pendidikan yang masih harus menjadi perhatian adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi.

Untuk memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung,maka diperlukan suatu pendekatan sebagai langkah pemecahan masalah tersebut. Dalam hal ini, pendekatan yang akan peneliti gunakan ialah pendekatan prilaku organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat komitmen organisasi sangat petning dan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan, maka masalah komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu diteliti.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penelitian ini terfokus pada masalah Komitmen Organisasi guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung. Berdasarkan data empirik yang didapatkan, permasalahan yang terjadi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung salah satunya rendahnya komitmen organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, jika kita telah kembali banyak faktor yang menyebabkan penurunan komitmen organisasi.

Fakta berdasarkan permasalahan yang timbul dan berdasarkan fenomena yang terjadi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung menunjukkan salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi masalah komitmen organisasi adalah kepuasan kerja guru yang masih belum optimal. “Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2011 hlm 202)”. Menurut Desiana dan Soejipto (Helmi, 2014 hlm 2) Bahwa Kepuasan kerja, seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu sendiri..

Locke (1969) berpendapat bahwa ‘tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya’ dalam (Munandar, 2001, hlm. 350). “Karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tak terpuaskan” (Robbins & Judge, 2015 hlm 26).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, di SMK Pasundan 1 Kota Bandung dalam kenyataannya tidak semua guru memiliki kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru dengan tingkat kehadiran dan prestasi kerja yang rendah dan *turn over* guru .

Menurut Mathis (2006, hlm. 99) (Akbar, Hamid, & Djudi, 2016) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Menurut pendapat Edwin A. Locke (2009,Hlm. 28) menyatakan bahwa “ *another attitudinal variabel that is closely related to job satisfaction is organizational commitmen, which is of interest to organization reach its objective.* “ variabel sikap lain yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, yang merupakan kepentingan bagi organisasi karena memprediksi siapa yang kemungkinan untuk meninggalkan organisasi dari pada membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Loyd L. Byars dan Leslie W. Rue (1991,Hlm. 303) mengatakan bahwa, ” *employees who are satisfied with their hobs tends to be committed to the organization – these employees are likely to be very loyal and dependable.*” karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung akan berkomitmen kepada organisasi. karyawan tersebut menjadi loyal dan dapat diandalkan dalam organisasi.

Kepuasan kerja sangat penting . Kepuasan kerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kepuasan kerja guru berdampak pada timbulnya komitmen organisasi jika seorang guru sudah merasa puas akan dimana tempatnya bekerja maka dampaknya pada komitmen nya terhadap organisasi tersebut. Selain memberikan dampak pada komitmen organisasi juga kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen organisasi.

Masalah yang terjadi menunjukkan kepuasan kerja guru diduga kuat sebagai penyebab masalah belum optimalnya komitmen organisasi guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung, melihat tingkat krusialitas fenomena yang terjadi serta adanya minat penulis untuk memecahkan masalah kepuasan kerja guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung, dengan demikian Penelitian ini akan mengkaji “Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi (Survey Berdasarkan Persepsi Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung)”.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung?
2. Bagaimana Gambaran Tingkat Komitmen Organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka secara umum Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi (Survey Berdasarkan Persepsi Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung Bandung, ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung. Secara Khusus tujuan yang ingin dicapai penulis di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Tingkat Kepuasan Kerja di SMK Pasundan 1 Kota Bandung?
2. Untuk Mengetahui Tingkat Komitmen Organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung?
3. Untuk Mengetahi Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung ?

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian pengembangan lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi/ Lembaga dapat dijadikan masukan positif dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal- hal yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasi
- b. Bagi peneliti, sebagai bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman penulis sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

