

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menunjang kemajuan suatu bangsa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang unggul merupakan persyaratan bagi terwujudnya kesiapan dalam menghadapi segala perkembangan jaman, termasuk era globalisasi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, menyebutkan bahwa: “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”. Defenisi ini juga menegaskan bahwa pendidikan adalah sebuah proses yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) baik dari segi intelektual, sikap dan perilakunya. Sumber daya alam (SDA) yang melimpah, sarana prasarana atau modal yang memadai, pada akhirnya pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang mumpunilah yang mampu mengelola semua itu. Oleh karena itu, pendidikan merupakan kunci yang dapat mengangkat prestise suatu

bangsa. Peningkatan SDM tersebut hanya dapat dilakukan melalui pendidikan yang dilaksanakan pada lembaga-lembaga pendidikan formal, informal maupun non formal.

Kualitas pendidikan Indonesia pada saat ini dinilai memang masih sangat rendah, Menurut *Programme Internationale for Student Assesment (PISA)* tahun 2015 mengurutkan kualitas system pendidikan pada 72 negara, Indonesia menempati peringkat 62. Dua tahun sebelumnya (PISA 2013), Indonesia menempati urutan 71. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan telah menjadi bahan pemikiran pemerintah atau para pakar pendidikan di Indonesia. Mutu pendidikan pada setiap jenjang sekolah minimal dapat mencapai tingkat ketercapaian tujuan pendidikan berdasarkan pada standar-standar tertentu, standar tersebut sebagai titik tumpuan dalam menjalankan proses pendidikan atau sebagai acuan dalam pencapaian upaya pendidikan yang dilakukan.

Mutu pendidikan di Indonesia sangat rendah bila dibandingkan dengan negara-negara dalam skala internasional. Menurut Hayat dan Yusup (Wahyudi, 2012:2) pada tahun 2003 Indonesia berada pada urutanketiga dari bawah dalam hal mutu pendidikan, pada tahun 2006 Indonesia menempati urutan 50 dari 57 negara peserta. Rendahnya kualitas SDM Indonesia dapat juga dicermati dari rendahnya angka *Human Development Index (HDI)* yang berada pada urutan 106 dari 109 negara (Depdiknas dalam Ambarita dan Pangaribuan 2013:86). Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP pada tahun 2008 menyatakan bahwa persentasi guru yang layak sesuai dengan

profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1 %, guru SMP 64,1 %, dan guru SD sebesar 50,7 %. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,3% belum profesional atau belum layak menjadi guru. Karena itu komitmen organisasi guru perlu diperbaiki agar guru mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru dengan baik agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.

Salah satu lembaga formal tempat penyelenggaraan pendidikan adalah sekolah. Menurut Engkoswara (2002:55), sekolah merupakan lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang sangat kaya dan sistemik, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Kualitas pendidikan Indonesia pada saat ini dinilai masih rendah. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan telah menjadi bahan kajian para *stakeholder* pendidikan di Indonesia.

Menurut Fattah (2003:1) bahwa Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Hal ini menyampaikan bahwa sekolah merupakan sebuah organisasi yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut tentunya harus bersinergi, berubah ke arah yang lebih baik dan berkembang sesuai

dengan tuntutan perkembangan zaman atau perubahan-perubahan yang terjadi di sekitarnya, tentunya perubahan-perubahan dan perkembangan tersebut harus meliputi seluruh komponen sekolah tersebut. Mengacu pada isi Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 mengenai tujuan pendidikan nasional dan penjelasan pasal 15 yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu.

Dalam Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Komitmen organisasional guru ditentukan oleh motivasi berprestasi, budaya organisasi, kemampuan komunikasi interpersonal, dan tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi. Dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional di sekolah sangat tergantung pada komponen-komponen antara lain: kepala sekolah, karyawan tata usaha, guru, siswa, masyarakat serta sarana dan prasarana.

Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan.

Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut tentunya harus bersinergi, berubah ke arah yang lebih baik dan berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman atau perubahan-perubahan yang terjadi di sekitarnya, tentunya perubahan-perubahan dan perkembangan tersebut harus meliputi seluruh komponen sekolah tersebut.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs. (https://id.wikipedia.org/wiki/Sekolah_menengah_kejuruan-7-4-17-17:11).

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu jenjang pendidikan menengah dengan kekhususan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja. Pendidikan kejuruan mempunyai arti yang bervariasi namun dapat dilihat suatu benang merahnya. Dengan pengertian bahwa setiap bidang studi adalah pendidikan kejuruan sepanjang bidang studi tersebut dipelajari lebih mendalam dan kedalaman tersebut dimaksudkan sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Guru sebagai suatu sub sistem sekolah merupakan komponen paling menentukan bagaimana proses pendidikan itu berjalan dan bagaimana ketercapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang telah membuktikan bahwa guru memberikan kontribusi tertinggi dalam pencapaian prestasi belajar (36%), kemudian disusul manajemen (23%),

waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%), disampaikan oleh Dirjen Dikdasmen pada acara Dies Natalis XVI Universitas Terbuka. (<http://smkn2sibolga.sch.id/pemberdayaan-guru/13-03-2017>). Guru merupakan figur yang akan menjadi sorotan strategis ketika bicara tentang pendidikan, karena guru akan selalu berkaitan dengan komponen-komponen yang lain dalam sistem pendidikan yang lebih luas. Upaya dalam perbaikan komponen-komponen pendidikan yang lain dalam pencapaian tujuan atau kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas. Artinya, upaya perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal pada guru. Guru ditinjau dari sebuah profesi memiliki tugas dan fungsi yang sangat kompleks saat ini, sehingga standar sebagai guru adalah memiliki kompetensi dan profesional, hal ini menyangkut pengetahuannya, keterampilan dalam mendidik, sikap dan nilai, yang dapat difresentasikan dalam kinerja guru di sekolah.

Kompetensi dan profesionalisme guru telah lama menjadi perhatian dalam dunia pendidikan, termasuk pendidikan di Indonesia. Banyak upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah, mulai dari penyempurnaan kurikulum terkait mencetak para pendidik di tingkat perguruan tinggi, peraturan pemerintah yang mewajibkan seorang guru harus memiliki standar minimal pendidikan strata satu, program pelatihan guru dan yang terkini adalah adanya sertifikasi bagi para guru. Namun upaya tersebut masih banyak kendala yang dihadapi, mulai dari tingkat pemerintah yang terkesan kurang serius dalam menangani masalah pendidikan termasuk guru. Hal ini bisa dilihat dari ketidaksinambungan antara berbagai program peningkatan kualitas pendidikan dan kualitas guru, berubah-

ubahnya peraturan pemerintah tentang pendidikan yang terkesan berorientasi pada proyek, tidak adanya fokus dalam peningkatan kualitas guru. Selain itu penghargaan terhadap profesi guru dinilai juga masih relatif rendah terkait tentang kesejahteraan guru, terutama mereka yang masih berstatus honorer. Hal ini tentunya mempengaruhi semangat atau motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi. Schatz (1995:135) mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakan dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas, menjadi motivasi untuk melakukan dengan keikhlasan. Streer dalam Luthans (2006:134) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Guna mewujudkan hal ini banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya budaya organisasi.

Guru yang mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan

pengajaran, pengelolaan pengajaran dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa-siswi. Guru profesional harus memiliki komitmen organisasi, kualifikasi akademik, kompetensi, dan tanggung jawab yang dipersyaratkan sebagai dasar untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Saud dalam Siburian (2013) mengemukakan bahwa ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai komitmen terhadap organisasi atau komitmen pada proses belajar siswa, menguasai materi pelajaran dan cara mengajarkannya, mampu berpikir sistematis mengenai hal yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya, serta menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, dan senantiasa meningkatkan profesionalismenya.

Colquitt, Lepine, dan Wetson (2009:68-69) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jadi, seorang guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi terhadap sekolah tempatnya bertugas, tidak berkehendak meninggalkan sekolah tersebut, karena dia merasa bahwa tujuan organisasi sesuai dengan tujuannya, yaitu kesediaan orang untuk tinggal dengan organisasi dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan.

Baron dan Greenberg (1990) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, semakin menarik suatu pekerjaan bagi seseorang, akan semakin tinggi komitmennya. Sebaliknya, semakin terbuka kesempatan bekerja di tempat lain, berakibat pada semakin rendahnya komitmen. Tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada saat ini berpengaruh pada tingkat komitmen. Lebih lanjut,

situasi budaya organisasi mampu membangkitkan tingkat komitmen pegawai, demikian pula dengan perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraan.

Kendala lain yang muncul dari internal seorang guru yang masih banyak dijumpai adalah banyaknya guru yang menganggap pekerjaannya sebagai rutinitas biasa. Mereka hanya datang pagi hari dan masih banyak guru yang sering terlambat, masuk kelas melakukan proses pembelajaran tanpa persiapan yang baik, melakukan proses pembelajaran dengan metode seadanya saja. Kurang adanya upaya yang lebih baik dari internal guru dan kesungguh-sungguhannya dalam meningkatkan kapasitas diri dan pelayanannya terhadap peserta didik. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa guru tidak puas dengan pekerjaannya. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak lebih positif pada pekerjaannya.

Berkaitan dengan kepuasan kerja guru, Davis dan Newstrom dalam Ambarita, Siburian, dan Situmorang (2014:133) disebutkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan persepsi dari seseorang atau apa yang telah dilakukan atau dikerjakan. Kepuasan kerja itu akan didapatkan ketika adanya kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapatkan dari tempatnya berkerja.

Kualitas kerja guru merupakan efek dari kepuasan kerja guru itu sendiri, walaupun ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya, namun jika ditinjau dari sisi guru itu sendiri, maka kepuasan kerja ini merupakan faktor yang

dominan. Sebagaimana Gibson dalam Wibowo (2014:419) menjelaskan bahwa “adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja”. Begitu juga Colcuitt, Lepine, dan Wetson (2009:127) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Artinya, memperhatikan kepuasan kerja merupakan hal penting karena mempengaruhi kinerja seseorang, dimana kinerja tersebut menentukan ketercapaian sebuah tujuan pekerjaan. Pada kesimpulannya, kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi ketercapaian tujuan pendidikan di tingkat sekolah dan pada akhirnya tujuan pendidikan secara nasional. Sehingga faktor-faktor atau hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, melalui wawancara beberapa guru dari masing-masing SMK Negeri Kota Sibolga dan beberapa siswa ditemukan masih ada guru yang berperan hanya sebagai penyaji yang belum menguasai materi secara mendalam. Proses kegiatan belajar mengajar yang teramati oleh peneliti bervariasi, ada yang berlangsung secara efektif dan ada yang kurang, dan ada pula yang tidak sama sekali. Hal seperti ini nampak dalam situasi belajar mengajar yang berbeda, belum memanfaatkan waktu mengajar yang tersedia, memulai pelajaran yang tidak tepat waktu, jarang menggunakan media interaktif, kurang menciptakan kerja sama sesama guru, masih kurang motivasi kerja. Ada juga guru yang pernah dilibatkan dalam suatu pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak pada guru merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Situasi diatas menunjukkan lemahnya pelaksanaan manajemen, rendahnya sumber daya manusia yang dimiliki, budaya organisasi

yang belum berorientasi pada kualitas, kinerja yang rendah serta komitmen organisasi yang lemah.

Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik. Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggung jawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung jawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga mampu dan mau melaksanakan pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Akan tetapi, menurut Soedijarto dalam Siburian (2013) bangsa Indonesia masih dihadapkan pada masalah guru mulai dari tingkat SD hingga SMA yang kurang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Saragih dalam Siburian (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa permasalahan yang dialami guru sekolah menengah saat ini adalah lemahnya komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk

mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategis dan organisasi tugas, serta dapat dihasilkan. Hofstede dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wetson (2009), faktor lain yang dianggap turut yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki tanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Anoraga et al. dalam Tika (2006:64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana. Pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dari seorang pemimpin menjadi satu syarat penting. Jika seorang pemimpin tepat, maka dapat diasumsikan bahwa tingkat komitmen organisasi guru juga akan meningkat pula.

Kepuasan kerja guru menjadi penentu pembentukan komitmen organisasi. Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, Karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Koesmono dalam Brahmasari (2008:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis

pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Jika seorang guru merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi sekolah, seperti rendahnya kualitas sekolah, seperti rendahnya kualitas kerja, kurang disiplin dalam melaksanakan pengajarannya, sering terlambat datang kesekolah, kurang memperhatikan siswa yang bermasalah, mencari kesibukan di tempat lain, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, bersifat apatis, dan kurang inisiatif untuk mengadakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Secara umum di Indonesia sekolah-sekolah negeri masih menjadi pilihan utama masyarakat. Di samping kualitas masih bisa mengungguli sekolah-sekolah swasta, juga biaya yang dibutuhkan relatif lebih sedikit. SMK Negeri di kota Sibolga (SMK Negeri 1, SMK Negeri 2, dan SMK Negeri 3) merupakan pilihan utama masyarakat kota Sibolga, juga kabupaten Tapanuli Tengah sebagai tempat mereka atau anak-anak mereka menimba ilmu, sedangkan SMK Negeri lain di luar kota Sibolga hanya merupakan alternatif pelarian. Itu berarti bahwa SMK Negeri menjadi tumpuan harapan untuk melahirkan insan-insan cerdas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan paparan di atas, sesuai dengan konteks peran guru, diduga bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru-guru SMK Negeri di Kota Sibolga. Penelitian ini dirancang untuk mengujinya.

1.2. Identifikasi masalah

Guru salah satu unsur pelaksana yang penting dan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan. Dilihat dari segi peranan dan fungsi serta tanggung jawab, pekerjaan seorang guru tidaklah ringan. Pekerjaan ini menuntut semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaannya, dan untuk mendukung ini komitmen organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru di antaranya :(1) Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (2) Apakah rendahnya pendapatan yang diterima berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (3) Apakah identitas guru mengikuti pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?(4) Apakah iklim kerjasama berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (6) Apakah pengembangan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (7) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (8) Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (9) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Banyak faktor mempengaruhi komitmen organisasi, faktor-faktor itu antara lain : banyaknya beban tugas yang diberikan, Rendahnya Pendapatan Yang Diterima, Guru Mengikuti Pelatihan, Iklim Kerjasama, Motivasi Kerja,

Pengembangan Organisasi, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, Kepuasan Kerja. Agar lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Pembatasan masalah dilakukan karena keterbatasan waktu, biaya, peralatan dan kendala lainnya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan penelitian. Penelitian ini difokuskan pada empat variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru di SMK Negeri Kota Sibolga.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Kota Sibolga?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Kota Sibolga?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Sibolga?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Sibolga?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Sibolga?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Kota Sibolga.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Kota Sibolga.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Sibolga.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Sibolga.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Sibolga.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukannya. Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu secara teoritis dan secara praktis.

a. Manfaat Teoretis

1. Hasil temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen organisasi dan sumber daya manusia (SDM).

2. Temuan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang komitmen organisasi guru di SMK Negeri Kota Sibolga dalam kaitannya dengan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja.
3. Dapat menambah bahan kajian khususnya masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor yang menentukan peningkatan komitmen organisasi guru.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti lain dapat menjadi masukan dan pembanding dari :
Segi teknis Maupun hasil temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.
2. Bagi guru bermanfaat untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja dan inovasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.
3. Bagi kepala sekolah bermanfaat untuk pembinaan guru, dan pendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
4. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut komitmen organisasi guru.