

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang Masalah**

Pendidikan sangat memegang peran penting dalam kemajuan suatu bangsa karena Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa , berbudi pekerti luhur, berkepribadian, bekerja keras, tagguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas, dan terampil serta sehat jasmani dan rohani.

Hal ini senada dengan era revolusi industri 4,0 yang mengubah cara pandang dunia pendidikan dengan cara mempersiapkan setiap anak didik menghadapi tiga hal : a)menyiapkan anak untuk bisa bekerja yang pekerjaannya saat ini belum ada; b) menyiapkan anak untuk bisa menyelesaikan masalah yang masalahnya saat ini belum muncul c) menyiapkan anak untuk bisa menggunakan teknologi yang sekarang teknologinya masih belum ditemukan.Untuk bisa menghadapi tantangan tersebut,syarat penting yang harus dipenuhi adalah bagaimana menyiapkan kualifikasi dan kompetensi guru yang berkualitas (Sukartono, 2017:2). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru sebagai salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan haruslah bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya demi mewujudkan pendidikan yang bermutu. Guru yang professional haruslah memiliki kinerja yang baik. Guru harus membuat komitmen

dan kesepakatan dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan. Guru dengan komitmen yang tinggi menjadikan guru lebih bertanggung jawab dan akan berupaya melaksanakan tugasnya dengan baik serta menghasilkan sumber daya manusia yang lebih bermutu.

Namun pada kenyataannya, pendidikan di Indonesia masih bermasalah. Mutu pendidikan di Indonesia masih merupakan permasalahan yang masih menjadi tugas bersama. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru untuk tahun 2016 yang disampaikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Hari Guru Nasional dengan tema “Kekinian Revolusi 4,0” mengatakan bahwa kompetensi guru –guru dilihat dari Rapor Guru secara Nasional terkhusus tingkat SMA pada tahun 2017 adalah 69,55 dari target pencapaian yang diharapkan seharusnya 80-100. (Berita ger id, 2018:1). Staf Ahli Pemerintah Sumatera Utara melihat hasil laporan dinas Pendidikan Pempropstu bahwa Hasil Perankingan Nilai UKG guru SMA secara nasional berada pada urutan 19 padahal Sumatera utara adalah kota No.3 terbesar di Indonesia .Hal ini sangat jauh dari harapan Pemerintah yang sangat beratusias Guru SMA SUMUT bisa meningkatkan nilai UKG menjadi peringkat 10 besar (Harian Bisnis, 2018:1)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah pada bulan Januari 2016 di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Parmonangan Kabupaten Tapanuli Utara menyampaikan masalah pada komitmen kerja guru yang masih kurang baik di sekolah dengan rincian: (1) guru yang tidak setia terhadap profesinya,hal ini ditunjukkan dari adanya guru memiliki pekerjaan lain dan mengutamakan pekerjaan lain tersebut dibandingkan profesinya sebagai guru; (2) guru tidak setia

dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan sekolah seperti rapat guru, pentas seni dan MGMP; (3) tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan menunda tugas yang harus dikerjakannya; (4) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan dan jarang melakukan inovasi dalam pembelajaran; (5) belum bangga terhadap profesi guru, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang benar dihadapan peserta didik. Selain itu, terdapat juga masalah lain yang terjadi di sekolah antara lain : masih ada guru yang terlambat masuk ke kelas dan pulang sebelum waktunya, ketidakpeduliannya terhadap kegiatan-kegiatan guru dalam proses belajar mengajar, dan terdapat guru yang tidak mau menjalin kerjasama dengan guru lain yang disebabkan oleh permasalahan pribadi.

Silitonga (2018) menyampaikan laporan Kacabdis Taput bahwa para guru belum optimal (sekitar 60%) dalam mengajar dan mendidik siswa. Hal ini sebagai salah satu bentuk kurangnya komitmen afektif guru yang dilihat dari beberapa faktor yaitu : (1) Presentase Kehadiran Guru-Guru SMA Negeri Kabupaten Tapanuli Utara yang menurun selama 3 Tahun terakhir :

No	Tahun	Persentase
1	2016	99,99%
2	2017	99,98
3	2018	99,97%

(Kacabdis Taput –Humbang 2019)

Selain itu (2) bentuk dari kurangnya optimal dalam mengajar antara lain: masih

sering dijumpai guru masuk kelas sebatas memberikan materi, kurang memotivasi siswa untuk belajar, kurangnya minat guru untuk melakukan inovasi. Kondisi siswa, perubahan kurikulum, kondisi sekolah menjadi alasan para guru kesulitan mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini tentunya menandakan kurangnya improvisasi dari para guru. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa performa komitmen afektif guru di kabupaten Tapanuli Utara masih rendah karena kurangnya keinginan guru untuk bekerja melebihi target yang ditentukan. Shirley (2017: 63) menyampaikan bahwa performa komitmen afektif guru yang rendah dan kurangnya keinginan guru untuk bekerja melebihi target merupakan indikasi adanya permasalahan terkait komitmen afektif organisasi.

Sopiah (2008:155) mengemukakan komitmen adalah kebanggaan, kesetiaan dan kemauan anggota pada organisasi. Bila seseorang memiliki komitmen tercapainya tujuan yang hendak dicapai akan lebih baik daripada seseorang yang belum mencapai komitmen yang tinggi. Luthans dalam Shirley (2017:64) mengemukakan bahwa komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi, seperti terhadap kinerja, menghindari pekerjaan berhenti, dan ketidakhadiran kerja. Dengan adanya komitmen dalam menjalankan tugas, maka hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menjalankan tugas akan dapat diatasi.

Robbins (2008:140) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan yang menyebabkan seorang memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan kondisi yang

menggambarkan pemberian usaha, kemampuan dan kesetiaan seseorang kepada organisasi serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008:157) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu: *Affective Commitment*, komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi; *Continuance Commitment*, komitmen kontinuas berkaitan dengan “*an awareness of the costs associated with leaving the organization*”. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi; *Normative Commitment* komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi

Menurut Mayer & Allen (1997:201) mengatakan komitmen afektif organisasi berkaitan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Sementara itu, Rhoades (2007:12) mengatakan bahwa individu dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja

yang tinggi karena adanya keinginan kuat dalam bekerja. Guru yang memiliki komitmen afektif akan berusaha lebih untuk bekerja melebihi target yang diberikan sekolah karena mereka memiliki Pengaruh emosional terhadap sekolah. Colquit, Lepine dan Wesson (2009:64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor .Mekanisme organisasi diantaranya mencakup kepemimpinan , budaya organisasi , struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behaviour*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim, karakteristik tim (*process and characteristic team*) dan kerjasama tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*).

Hasil wawancara terhadap 3 guru SMA Negeri 2 Parmonangan di Kabupaten Tapanuli Utara pada tanggal 08 Januari 2018 di dapat bahwa salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen afektif guru di kabupaten Tapanuli Utara adalah pengalaman guru saat mengajar di kelas. Kelas dengan siswa-siswa yang memiliki minat belajar tinggi akan memperhatikan pelajaran dan menyenangkan pelajaran akan membuat proses belajar mengajar menjadi efektif, sehingga guru pun menjadi senang karena semangat untuk mengajar. Akan tetapi, kelas dengan siswa-siswanya memiliki minat belajar yang rendah tidak akan memperhatikan pelajaran dengan baik, tidak senang dengan pelajaran, dan tidak

mengejarkan tugas yang diberikan membuat proses belajar mengajar menjadi tidak optimal dan jauh dari target, sehingga para guru mengalami polemik yang menyebabkan komitmen afektifnya menurun.

Selanjutnya Olivia (2019) menyampaikan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang partisipasi, kerjasama tim dan pengelolaan stres akan meningkatkan komitmen afektif guru.

Partisipasi perilaku pemimpin yang tinggi dan rendah pengarahannya, dalam hal ini posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipangang secara bergantian. Komunikasi dua arah ditingkatkan dan peranan pemimpin adalah aktif mendengar. Tangung jawab dan pembuat keputusan sebagian besar berada pada pihak pengikut. Thoah (2006:49) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepala sekolah sebagai top leader di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar. Kemampuan seorang pemimpin akan memberikan dampak yang nyata terhadap mutu produk yang dihasilkan. Dalam hal ini mutu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan akan berdampak terhadap mutu produk yang dihasilkan sekolah tersebut.

Adler dalam Dadi Permadi (1998:24) menegaskan bahwa “ *The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership*”. (mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian besar mutu kepemimpinan kepala sekolah) dengan demikian seorang pemimpin bisa dikatakan sebuah lembaga atau institusi.

Syafarudin (2002:49) mengemukakan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Mulyasa (2011 :98) mengemukakan bahwa kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup keperibadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepengawaaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Kepala

sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang. Hal ini dikenal dengan Kepemimpinan Partisipasi. Usman (2002:76) mengatakan bahwa kepemimpinan diukur dengan gaya partisipasi yaitu dengan ciri menerima masukan dari bawahan, pendengar yang aktif, mendukung bawahan dalam pengambilan resiko dalam membuat keputusan, komunikasi dua arah dengan bawahan, memberikan pujian atas keberhasilan bawahan sehingga membangun kepercayaan diri bawahan.

Kepala sekolah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan kepala sekolah dan guru adalah hubungan atasan dan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pendidikan yang optimal diperlukan kerjasama yang sinergis antara kepala sekolah dan guru. Christin, P.A (2018:5) Kerjasama tim juga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap komitmen afektif guru dengan latar belakang sebagai berikut: (1) Kerjasama tim dapat melatarbelakangi keberhasilan hasil yang akan dicapai (dalam hal ini visi-misi sekolah), (2) Kerjasama tim memberi semangat pada anggota Tim yang lain untuk berkembang sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik secara menyeluruh, (3) Kerjasama tim akan mendorong seseorang untuk bertekad memenuhi tujuan dari tim, (4) Kerjasama tim dapat mengacu setiap orang dapat saling belajar tentang berbagai pemikiran inovatif dari orang lain secara terus menerus, (5) Kerjasama

tim dengan berusaha melibatkan setiap orang dalam proses pengambilan keputusan, maka diharapkan setiap orang akan dapat lebih bertanggung jawab dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang diambil.

Stres merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, baik dalam hal bekerja atau hal yang dilakukannya. Stres merupakan gejala yang normal yang dialami oleh setiap orang, sehingga setiap orang pastilah pernah mengalami stres. Stres timbul akibat dari adanya kegagalan yang alami oleh seseorang, tuntutan dari lingkungan sekitar, kewajiban yang besar yang ditanggung oleh seseorang dan sebagainya. Beberapa pengertian stres menurut ahli yaitu, Luthans (2000:10). Stres yang dialami oleh seseorang dapat berdampak secara psikologis dan fisiologis. Stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara antara kepribadian guru dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seseorang.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2015:81) tentang kepemimpinan partisipasi mempengaruhi komitmen afektif guru. Faktor kepemimpinan disini difokuskan kepada kemampuan pemimpin dalam melibatkan diri dan menumbuhkan partisipasi anggota dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dinilai kurang memiliki kemampuan dalam melibatkan diri dan menumbuhkan partisipasi anggota, hal ini tercermin pada kurangnya memberi perhatian, penilaian, dan pengawasan secara personal terhadap guru, kurangnya respon terhadap krisis yang dihadapi organisasi, belum mampu menjadi "*role of model*" dalam memberikan keteladanan bagi guru dan pegawai, tidak adanya

penghargaan terhadap guru yang berprestasi, dan permasalahan dalam proses perekrutan guru yang seringkali didasarkan pada penilaian subjektif .

Hasil Penelitian Christin (2018:110) tentang kerjasama tim dapat meningkatkan komitmen afektif guru karenanya perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kerjasama tim .Cara yang dapat dilakukan adalah guru diharapkan mampu menjalin kerjasama tim yang baik sesama rekan guru,guru juga diharapkan menghilangkan sikap senioritas dan junioritas dalam menjalin kerjasama tim. Guru juga diharapkan dapat membantu dan mendukung guru yang memiliki masalah dalam proses belajar mengajar. Memiliki sikap saling menghormati sesama rekan guru. Guru yang mampu menjalin kerjasama yang baik memiliki dampak yang besar terhadap komitmen kerjanya di sekolah, karena didalam sebuah kerjasama tim terdiri dari beberapa guru yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan komitmen kerja yang berbeda-beda. Seorang guru yang memiliki kerjasama tim yang baik tanpa disadari dapat menciptakan komitmen kerja yang baik tanpa disadari dapat menciptakan komitmen kerja yang baru bagi guru yang memiliki skomitmen kerja.

Hasil Penelitian Ahmad (2017:102) mengenai pengelolaan stress dimana jika diteliti dengan statistik data tersebut disampaikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah,motivasi dan pengelolaan stres terhadap komitmen afekti guru cenderung dalam kategori memadai serta hasil perhitungan uji persyaratan analisis juga menunjukkan hasil yang memenuhi syarat, atau dengan kata lain semakin baik pengelolaan stress maka komitmen afektif semakin meningkat.

Berdasarkan beberapa pendapat dan hasil penelitian yang dikemukakan diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan pengaruh ada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang partisipasi, kerjasama tim dan pengelolaan stres yang dapat meningkatkan komitmen afektif pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan demikian hasil penelitian ini akan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan komitmen afektif guru SMA di Kabupaten Tapanuli Utara.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif guru antara lain Gaya dan Karakteristik Kepemimpinan (*Leadership Style & Behaviour*), Gaya kepemimpinan partisipasi (*Partisipasi Leadership*), Kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*), Pengaruh dan Kekuatan Kepemimpinan (*Leadership Power and Influence*), Karakteristik Tim (*Team Characteristic*), Kerjasama tim (*Team Work*), Proses tim (*Team Process*), Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*), Stres (*Stress*), Motivasi (*Motivation*), Kepercayaan, keadilan dan etika (*Trust, Justice & Ethics*), Pembelajaran dan Pengambilan Keputusan (*Learning & Decision*). Dengan demikian, terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, sehingga perlu diidentifikasi yaitu (1) Apakah gaya dan karakteristik kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif? (2) Apakah gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru? (3) Apakah pengaruh dan kekuatan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif? (4) Apakah

Karakteristik Tim berpengaruh terhadap komitmen afektif? (5) Apakah Proses Tim berpengaruh terhadap komitmen afektif? (6) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen afektif guru? (7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif? (8) Apakah pengelolaan stres berpengaruh terhadap komitmen afektif? (9) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen afektif? (10) Apakah kepercayaan, keadilan dan etika berpengaruh terhadap komitmen afektif? (11) Apakah pembelajaran dan pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen afektif?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Namun pada penelitian ini faktor tersebut hanya dibatasi hanya pada kepemimpinan partisipasi kepala sekolah, kerjasama tim dan pengelolaan stres dengan pertimbangan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti. Penelitian akan dilakukan pada guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap pengelolaan stres pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap pengelolaan stres pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen afektif guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap pengelolaan stres pada guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap pengelolaan stres guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif guru-guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen afektif guru- guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis:

### 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan manajemen pendidikan khususnya tentang komitmen afektif, kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, kerjasama tim dan pengelolaan stres .

### 2) Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini berguna bagi :

1. Dinas Pendidikan dan stakeholder lainnya sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan komitmen afektif guru
2. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini sebagai bahan masukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, kerjasama tim, dan pengelolaan stres dapat meningkatkan komitmen afektif guru
3. Bagi guru, sebagai masukan agar dapat meningkatkan komitmen afektif guru di sekolah
4. Bagi peneliti lainnya sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.