

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan menengah kejuruan di Indonesia memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, terampil, dan siap memasuki dunia kerja sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Salah satu bentuk pendidikan menengah kejuruan tersebut adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan vokasional, tetapi juga pada pembentukan karakter, etos kerja, dan profesionalisme peserta didik. Di Kabupaten Tasikmalaya, perkembangan jumlah SMK Negeri menunjukkan tren peningkatan seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan kejuruan yang berkualitas. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2023), terdapat lebih dari 14 SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya dengan berbagai bidang keahlian, antara lain teknologi dan rekayasa, bisnis dan manajemen, pertanian, serta pariwisata.

Namun demikian, peningkatan jumlah SMK Negeri tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja sekolah secara optimal. Data Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan adanya peningkatan tingkat pengangguran terbuka sebesar 1,71% dibandingkan tahun sebelumnya, yang mengindikasikan bahwa daya serap lulusan SMK ke dunia kerja masih belum maksimal. Sebagian lulusan SMK masih mengalami kesulitan dalam

memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan DUDI. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana kinerja sekolah, khususnya SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya, dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kinerja sekolah merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kinerja sekolah tidak hanya diukur dari capaian prestasi akademik peserta didik, tetapi juga mencakup mutu proses pembelajaran, efektivitas pengelolaan sumber daya, budaya organisasi sekolah, serta kemampuan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing. Hal ini sejalan dengan Permendikbud Nomor 34 Tahun 2018 yang menegaskan bahwa kinerja sekolah mencerminkan pencapaian Standar Nasional Pendidikan, termasuk mutu pembelajaran dan tata kelola sekolah. Dengan demikian, kinerja sekolah menjadi tolok ukur keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif.

Dalam konteks tersebut, guru memegang peran strategis sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter siswa, mengelola pembelajaran, serta mengembangkan inovasi metode dan strategi pembelajaran. Robbins dan Judge (2019:142) menegaskan bahwa kualitas kinerja individu dalam organisasi, termasuk guru, memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di Kabupaten Tasikmalaya,

masih ditemukan adanya variasi kinerja antar SMK Negeri yang tercermin dari perbedaan hasil akreditasi sekolah, tingkat kehadiran guru, serta keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, khususnya faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia guru.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja sekolah adalah komitmen organisasi guru. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Moreno-Menéndez et al., 2025:4). Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas, serta mendukung visi dan misi sekolah. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja, rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta munculnya keinginan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja sekolah.

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja guru juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja sekolah. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks profesi guru, motivasi dapat bersumber dari dorongan intrinsik, seperti panggilan jiwa untuk mendidik, serta dorongan ekstrinsik, seperti penghargaan, tunjangan, dan kesempatan pengembangan karier. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk

bekerja lebih optimal, berinovasi dalam pembelajaran, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah. Pujoko et al. (2025:3511) menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu dalam organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi guru. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi guru mencerminkan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Guru yang kompeten mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik serta tuntutan kurikulum, sehingga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja sekolah.

Namun, komitmen organisasi, motivasi, dan kompetensi guru tidak selalu secara langsung berdampak pada kinerja sekolah, melainkan sering kali dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pengalaman kerjanya (Montuori et al., 2022:1). Dalam konteks Kabupaten Tasikmalaya, masih terdapat berbagai permasalahan terkait kepuasan kerja guru, seperti beban administratif yang tinggi, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja guru. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja, motivasi, dan komitmen guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja sekolah.

Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam mengajar, menjalin hubungan positif dengan siswa dan rekan kerja, serta berupaya meningkatkan kompetensi profesionalnya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu sikap apatis, meningkatnya tingkat absensi, dan menurunnya kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel intervening yang penting dalam menjembatani pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru maupun kinerja sekolah. Penelitian Rahmasari dan Hastuti (2023:41–55) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Setiyono, Nurkolis, dan Murniati (2025:241–242) menemukan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran.

Namun demikian, sebagian besar penelitian masih memosisikan kepuasan kerja sebagai variabel independen, bukan sebagai variabel intervening yang menghubungkan komitmen organisasi, motivasi, dan kompetensi guru dengan kinerja sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam model penelitian.

Berdasarkan fenomena empiris, peran strategis guru sebagai sumber daya manusia utama, serta adanya kesenjangan dalam penelitian terdahulu,

maka penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Sekolah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya).

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di uraikan di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi, motivasi, kompetensi guru, kepuasan kerja dan kinerja sekolah SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen organisasi, motivasi, kompetensi guru, kepuasan kerja dan kinerja sekolah SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.

2. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.
4. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.

#### **1.4. Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris baru terkait peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam menjembatani pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kompetensi guru dan kinerja sekolah.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak:

- a) Bagi Guru: memberikan pemahaman mengenai pentingnya komitmen, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat memacu semangat untuk terus mengembangkan diri.
- b) Bagi Kepala Sekolah: menjadi bahan masukan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam

menciptakan iklim kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan guru.

- c) Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat: memberikan gambaran empiris terkait faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja sekolah sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan mutu pendidikan kejuruan.
- d) Bagi Masyarakat dan Dunia Usaha/Dunia Industri (DUDI): penelitian ini diharapkan mendorong terciptanya kinerja sekolah yang lebih baik sehingga lulusan SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya semakin relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

## **1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di 14 SMK Negeri di Kabupaten Tasikmalaya, data lengkap dan lokasi sebagai berikut :

1. SMKN Bantarkalong, Jl. Pemuda 2 Desa Hegarwangi Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya
2. SMKN Manonjaya, Jl. Gunungtanjung Desa Margahayu Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya
3. SMKN Rajapolah, Jl. Ciinjuk Desa Sukaraja Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya
4. SMKN SPP, Jl. Mulyasari Desa Mulyasari Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya

5. SMKN Kadipaten, Jl. Perjuangan Desa Pamoyanan Kecamatan Kadipaten Kabupaten Tasikmalaya
6. SMKN Pancatengah, Jl. Paseh Desa Jayamukti Kecamatan Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya
7. SMKN Puspahiang, Kp. Kiangronyok Desa Puspahiang Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya
8. SMKN Sukaresik, Jl. Raya Sukaresik Desa Sukahurip Desa Sukaresik Kecamatan Sukaresik Kabupaten Tasikmalaya
9. SMKN Karangjaya, Jl. Sirnajaya Desa Karangjaya Kec. Karangjaya Kabupaten Tasikmalaya
10. SMKN Parungponteng, Jl. Cilitung Desa Parungponteng Kecamatan Parungponteng Kabupaten Tasikmalaya
11. SMKN 1 Cipatujah, Jl. Raya Cipatujah Desa Darawati Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya
12. SMKN Cikalong, Jalan Raya Kalapagenep Desa Sindangjaya Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya
13. SMKN 2 Cipatujah, Jl. Pamayangsari Desa Cikawungading Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya
14. SMKN Bojong Gambir, Jl. Bojonggambir Desa Ciroyom Kecamatan Bojonggambir Kabupaten Tasikmalaya

### **1.5.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan, terhitung mulai bulan September 2025 sampai dengan bulan Februari 2026. Jadwal penelitian terlampir.