

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas pendidikan seringkali dijadikan indikator utama dalam mengukur kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bukan hanya aspek penting dalam kehidupan individu, tetapi juga menjadi landasan utama dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan budaya suatu negara. Di Indonesia, pendidikan telah menjadi hal utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yang berlandaskan pada cita-cita untuk menciptakan masyarakat yang berilmu, berakhlak mulia, mandiri, serta mampu berkontribusi dalam pembangunan perkembangan negara. Untuk mencapai tujuan ini, pendidikan harus mampu melahirkan individu-individu yang cerdas, kreatif, dan berdaya saing.

Ki hadjar Dewantara menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan karakter atau budi pekerti, kecerdasan dan fisik anak secara utuh. Sekolah, sebagai institusi pendidikan formal, memiliki peran penting dan sangat strategis dalam proses pendidikan. Jadi menjadi hal yang esensial suatu institusi pendidikan memiliki tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Guru yang berkualitas dan berdedikasi akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan optimal.

Tingkat keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan adalah bagaimana para guru dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi seorang guru dapat dilihat dan diukur dari sejauh mana guru merasa terikat secara emosional dan profesional dengan sekolah tempat mereka bekerja.

Komitmen ini berhubungan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan guru ketika menjalankan tugasnya. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap sekolah akan bekerja dengan giat, betah, lebih peduli terhadap kemajuan sekolah, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung tujuan organisasi.

Colquitt et al (dalam Prasnavidya et al., 2020:3) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi. Meskipun komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kemajuan sekolah, kenyataannya tingkat komitmen yang tercermin dalam sikap dan perilaku guru di beberapa sekolah, termasuk di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat, tidak selalu sejalan dengan harapan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan.

Beberapa guru mungkin menunjukkan tingkat retensi rendah, keterlibatan yang rendah dan kurangnya antusiasme dalam mengikuti berbagai kegiatan yang mendukung kemajuan sekolah. Hal ini bisa berdampak pada pengurangan upaya maksimal yang mereka berikan dalam proses pembelajaran, serta keterlibatan mereka dalam kegiatan yang lebih luas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ketidacukupan dalam komitmen ini dapat menghambat upaya sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, yang pada akhirnya memengaruhi perkembangan kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut..

Berdasarkan data yang diperoleh di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat, keseluruhan guru yang ada 125 orang. Berikut adalah perkembangan jumlah guru yang keluar dan persentase guru yang bertahan selama dua tahun pelajaran terakhir:

a. Tahun Pelajaran 2023/2024

- Terdapat 19 guru yang tidak bekerja lagi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat, 8 guru pindah atas kemauan sendiri dan 11 guru tidak dilanjutkan kontrak

karena tidak bisa mengikuti cara kerja yang diterapkan di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat.

- 84,8 % guru masih bertahan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru mempunyai kemampuan mengikuti cara kerja yang diterapkan di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat

b. Tahun Pelajaran 2024/2025

- Terdapat 13 guru yang tidak bekerja lagi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat, 2 guru pindah atas kemauan sendiri dan 11 guru tidak dilanjutkan kontrak karena tidak bisa mengikuti cara kerja yang diterapkan di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat.
- 89,6 % guru dapat beradaptasi dengan cara kerja yang ada, mencerminkan kemampuan mereka mengikuti cara kerja yang diterapkan di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, salah satu hal yang penting adalah adanya *job engagement*. Hal ini dilihat dari pribadi merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaan yang dilakukan. Guru yang memiliki keterlibatan tinggi umumnya menunjukkan motivasi yang besar dalam proses pembelajaran. Mereka akan lebih bersedia memberikan kontribusi lebih, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Meski demikian, guru juga dihadapkan pada berbagai kendala yang tidak mudah. Job stress atau stres kerja merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi guru. Tugas yang banyak dan tekanan dari berbagai pihak seringkali menjadi penyebab utama stres kerja. Stres yang tidak tertangani dengan baik dapat memengaruhi kualitas pekerjaan, menurunkan kepuasan kerja, dan

berujung pada penurunan komitmen terhadap sekolah. *Maslach dan Leiter* (2008) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat mengurangi rasa keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka dan menyebabkan kurangnya komitmen guru terhadap organisasi. Stres yang dialami guru dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja secara optimal dan menghambat pencapaian tujuan sekolah.

Merujuk pada penjelasan mengenai komitmen organisasi, timbul ketertarikan untuk meneliti lebih jauh mengenai komitmen organisasi serta hubungan antara beberapa *variabel job engagement, job stress*, dan kepuasan kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Sebagian guru di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat belum sepenuhnya memahami konsep *job engagement* dan *job stress* serta dampaknya terhadap komitmen organisasi.
- b. Komitmen organisasi guru di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat masih tergolong rendah, tercermin dari keterlibatan yang kurang dalam kegiatan sekolah dan rendahnya dedikasi terhadap pekerjaan rutusnya
- c. Tingkat keterlibatan kerja (*job engagement*) guru yang masih tergolong rendah, yang berpotensi mengurangi komitmen dalam melaksanakan tugas pengajaran
- d. SMA XYZ belum memiliki program atau pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan *job engagement* dan mengurangi *job stress* di kalangan guru.
- e. Stres kerja yang tinggi di kalangan guru akibat tanggung jawab yang berat, tuntutan dari berbagai pihak, dan minimnya dukungan yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.
- f. Lingkungan kerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat belum sepenuhnya mendukung pencapaian komitmen organisasi.

- g. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru belum optimal dalam memediasi hubungan antara *job engagement*, *job stress*, dan komitmen organisasi, yang dapat berdampak pada kualitas pendidikan.
- h. Belum ada kebijakan yang jelas dan penelitian yang memadai di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat untuk mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru, seperti *job engagement*, *job stress* dan kepuasan kerja.
- i. Adanya perbedaan persepsi antara pihak manajemen dan guru mengenai pentingnya komitmen organisasi. Pihak manajemen belum sepenuhnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru, sedangkan guru merasa bahwa kebijakan dan dukungan yang diberikan tidak cukup untuk meningkatkan komitmen mereka.
- j. Evaluasi dan monitoring kinerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat belum cukup efektif dalam menilai sejauh mana *job engagement*, *job stress*, dan kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi komitmen mereka .

1.3 Batasan Masalah

Merujuk pada identifikasi masalah, peneliti menemukan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat , di antaranya adalah *job engagement*, *job stress*, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh *job engagement* dan *job stress* terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat , dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian akan memfokuskan tentang persepsi guru mengenai *job engagement*, *job stress*, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang ada di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .

1.4 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah serta hasil analisis terhadap permasalahan yang diidentifikasi, maka pertanyaan masalah dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?
2. Apakah *job stress* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?
3. Apakah *job engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?
4. Apakah *job stress* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *job engagement* terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *job stress* terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *job engagement* terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .
2. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .

3. Menganalisis pengaruh *job engagement* terhadap kepuasan kerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .
4. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .
6. Menganalisis pengaruh *job engagement* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .
7. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di Sekolah Notre Dame Jakarta Barat .

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil studi ini mampu berkontribusi terhadap pengembangan teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan mengkaji hubungan antara *job engagement*, *job stress*, dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di sekolah. Harapannya, penelitian ini juga dapat memperdalam pemahaman mengenai bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan berbagai faktor psikologis (seperti *job engagement* dan *job stress*) dengan komitmen organisasi, yang belum banyak dibahas secara spesifik dalam penelitian sebelumnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pengambil kebijakan, terutama kepala sekolah dan manajer sumber daya manusia, dalam merancang kebijakan yang lebih baik terkait dengan kesejahteraan guru. Dengan mengetahui unsur-unsur yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu *job engagement* dan *job stress*, pihak sekolah dapat merumuskan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka dan mengurangi stres yang mereka alami. Peningkatan *job engagement* dan pengelolaan stres kerja yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada nantinya memberi pengaruh positif pada komitmen mereka terhadap sekolah. Ini dapat berujung pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

1.6.3 Manfaat bagi Sekolah

Studi ini memberikan kontribusi praktis, khususnya Sekolah Notre Dame Jakarta Barat, dengan menyediakan gambaran yang mendalam tentang hal-hal yang memengaruhi komitmen guru terhadap sekolah. Dengan hasil penelitian ini, sekolah dapat mengevaluasi kondisi internal yang berkaitan dengan *job engagement* dan *job stress*, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen mereka. Pihak sekolah dapat menyusun dan mengimplementasikan strategi yang baik untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif, seperti meningkatkan fasilitas, memberikan pelatihan, atau merancang program-program kesejahteraan yang dapat mengurangi kecemasan guru dan membangkitkan motivasi guru. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu sekolah dalam

menciptakan suasana yang lebih produktif, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini disusun dengan alur yang jelas dan terstruktur untuk membantu para pembaca memahami langkah – langkah dalam penelitian ini. Bab Pendahuluan diawali dengan pengenalan terkait latar belakang masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini, diikuti dengan identifikasi masalah yang ingin diselesaikan. Dalam bab ini, juga dijelaskan tujuan penelitian yang diharapkan.

Pada Bab Landasan Teori, dibahas berbagai teori yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu *job engagement*, *job stress*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Bab ini juga mengulas penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkaya pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta memperkuat kerangka teori yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini. Landasan Teori ini sangat penting untuk memperkuat landasan akademik dan memperjelas konteks penelitian.

Bab Metode Penelitian menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, baik dari sisi desain penelitian, jenis data, hingga teknik pengumpulan data yang diterapkan. Bab ini juga menguraikan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, seperti *job engagement*, *job stress*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, dijelaskan pula bagaimana data akan dianalisis menggunakan teknik statistik tertentu untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Pada Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, hasil analisis data disajikan secara sistematis dan dibahas secara mendalam. Di sini, peneliti

menginterpretasikan temuan-temuan yang diperoleh, menghubungkannya dengan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya. Bab ini memberikan penjelasan mengenai bagaimana *variabel independent* dan mediasi memengaruhi variabel dependent. Penulis juga memberikan analisis mengenai apa yang dapat diambil dari temuan ini, baik dalam konteks praktis maupun teoretis.

Akhirnya, Bab Kesimpulan dan Saran merangkum temuan-temuan penting dari hasil penelitian dan memberikan kesimpulan yang lebih luas. Bab ini menyarankan langkah-langkah yang dapat diambil pihak sekolah untuk meningkatkan komitmen guru, serta memberikan rekomendasi bagi penelitian lebih lanjut yang dapat mengembangkan atau memperdalam topik yang telah dibahas. Dengan demikian, sistematika penelitian ini memberikan alur yang jelas, dari pemaparan masalah hingga rekomendasi praktis yang dapat diterapkan.

