

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai aset menjadi faktor utama untuk menentukan tercapainya kesuksesan, baik bagi seseorang secara pribadi maupun bagi sebuah organisasi. Kualitas SDM yang baik menjadi kunci keberhasilan di berbagai bidang kehidupan, mulai dari ekonomi, social, hingga budaya SDM yang unggul bukan hanya dilihat dari kemampuan intelektual, namun dilihat juga dari karakter dan moral yang baik kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif menjadi hal yang harus di perhatikan untuk dapat menciptakan individu yang berdaya saing dan mampu dan mampu menghadapi tantangan di berbagai aspek kehidupan.

Menurut Suwatno dalam (Hilmi *et al.*, 2018), berhasilnya organisasi tidak terlepas dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mengingat mereka memegang fungsi sebagai perancang strategi, penggerak aktivitas, hingga penentu terwujudnya target organisasi. Dengan demikian, setiap organisasi dituntut untuk mengelola tenaga kerja yang memiliki profesionalisme sesuai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemerintah Indonesia telah sejak lama menyadari bahwa mencerdaskan kehidupan bangsa tidak dapat dilepaskan dari kualitas pendidikan yang memiliki peran terpenting. Maka dari itu, penyelenggaraan pendidikan diatur melalui suatu sistem pendidikan nasional yang terstruktur dan terorganisir. Sistem pendidikan nasional bertujuan tidak hanya mengasah kemampuan peserta didik, tetapi juga membangun karakter yang baik guna menciptakan bangsa yang bermartabat.

Tujuan Pendidikan ini adalah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa pendidikan diarahkan untuk melahirkan pribadi yang beriman, bertakwa, berakhlak, sehat, cerdas, terampil, mandiri, dan mampu berperan sebagai warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal ini, pemerintah terus melaksanakan pembangunan sektor pendidikan secara bertahap dan terencana, sambil mengintegrasikannya dengan perkembangan berbagai sektor yaitu sektor ekonomi, sosial, budaya ilmu pengetahuan dan teknologi.

Keberadaan pendidikan sangatlah fundamental, karena melalui pendidikan seseorang dapat dibekali dengan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai moral yang dapat membentuk karakter dan integritas untuk membangun SDM yang berkualitas, Pendidikan memiliki peran dalam membentuk kualitas SDM. Melalui Pendidikan individu tidak hanya diajarkan ilmu pengetahuan, pendidikan turut mengajarkan nilai penting seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan sikap saling menghargai. Karena itu, pendidikan tidak sebatas menekankan prestasi akademik, tetapi juga berperan dalam membentuk moral dan karakter individu.

Dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas, Peran guru memiliki arti penting dalam mentransformasikan berbagai input pendidikan. Tanpa adanya perubahan pola pikir dan peningkatan mutu guru, kualitas sekolah tidak akan berubah apalagi mengalami peningkatan. Oleh sebab itu, upaya untuk memastikan kinerja guru yang terukur perlu terus dilakukan. Kinerja guru mencerminkan penilaian atas proses serta hasil kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. (Sunarno & Liana, 2019) Guru tidak hanya berperan

untuk menyampaikan materi saja, tetapi juga membimbing, membentuk karakter, dan menjadi contoh bagi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa peran kinerja guru memiliki kontribusi penting dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan. Kinerja tersebut tampak dari cara mengajar, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan dalam mengelola kelas dan membantu siswa memahami pelajaran. Ketika kinerja guru meningkat, kualitas pendidikan pun ikut mengalami peningkatan.

Kinerja guru mencerminkan hasil dari tugas yang dijalankan, unsur pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang ditampilkan melalui perilaku, cara berpenampilan, serta prestasi kerja merupakan gambaran dari kinerja seorang guru. Dengan kata lain, kinerja guru dipahami sebagai hasil atau pencapaian kerja yang selaras dengan target pembelajaran. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pengetahuan, sikap atau kepribadian, motivasi yang dimiliki, hingga dukungan lingkungan kerjanya (Asmutianti, 2021).

Salah satu hal yang mendukung pencapaian kinerja optimal adalah adanya lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterikatan guru terhadap sekolah. Dalam hal ini, komitmen organisasi memiliki peran penting. Ketika guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah, maka semangat dalam menjalankan tugas akan meningkat. Rasa memiliki terhadap organisasi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan berkontribusi demi tercapainya tujuan bersama. Komitmen yang kuat mendorong guru agar tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga menunjukkan dedikasi dan kepedulian yang lebih dalam terhadap perkembangan sekolah dan peserta didik.

Menurut (Mahendra et al., 2024) Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan di masa mendatang. Kecenderungan tetap setia dan konsisten berada dalam organisasi dimiliki oleh karyawan yang berkomitmen tinggi. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen kerja dapat dilakukan dengan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki potensi pada setiap posisi dan unit. Apabila tingkat komitmen organisasi tinggi, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif menjalankan dan menyelesaikan *jobdesk* yang diberikan.

Ketika komitmen organisasi berada pada level yang tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang menjadi beban kerjanya. Salah satu jenis komitmen yang paling menentukan keterlibatan adalah komitmen afektif, yaitu kedekatan emosional individu dengan organisasi tempat bekerja. Melalui komitmen afektif, karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban semata, tetapi karena adanya rasa memiliki, bangga, dan senang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini mendorong mereka untuk berkontribusi secara sukarela, menjaga nama baik institusi, serta menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi pada tugas dan peran yang dijalankan.

Komitmen afektif muncul ketika karyawan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi, yang membuat mereka rela terlibat dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan. Komitmen ini erat kaitannya dengan ikatan emosional yang tercipta, yang ditandai oleh adanya rasa memiliki, kedekatan, rasa

memiliki, kasih sayang, kepuasan, serta ikatan emosional lain yang dimiliki karyawan terhadap organisasi (Allen dan Mayer 2011).

Namun, tingginya komitmen terhadap organisasi tidak akan berdampak maksimal apabila tidak disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut (Adar Bakhsh Baloch, 2017) terdapat sejumlah faktor yang mendorong karyawan lebih bersedia melaksanakan pekerjaannya. Hal ini merupakan dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan, di mana karyawan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi ketika merasa dibutuhkan oleh organisasi, bekerja dengan lebih baik apabila merasa bahwa usaha dan pencapaian mereka dihargai, serta lebih bersemangat apabila organisasi menyediakan kesempatan untuk mengasah potensi dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, karyawan akan menjalankan tugas dengan lebih optimal apabila merasa dipercaya dan diperlakukan secara adil dan hormat. Oleh karena itu, menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan menjadi hal penting agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

Konsep kepuasan kerja menjelaskan efektivitas serta reaksi emosional individu dalam menghadapi berbagai aspek pekerjaannya. Kondisi ini memperlihatkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sejauh mana mereka menilainya positif atau negatif. Sikap tersebut terbentuk melalui perbandingan antara penghargaan atau imbalan yang diperoleh dengan yang diyakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018).

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa komitmen afektif menjadi salah satu determinan penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Subhan (2022) mengungkapkan bahwa adanya komitmen afektif memberikan dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Hartati dan Widyarini (2022), di mana hasil penelitiannya menunjukkan hubungan signifikan antara komitmen afektif dengan tingkat kepuasan kerja.

Temuan sebelumnya menjelaskan komitmen afektif termasuk salah satu unsur yang berperan dalam menentukan kualitas kinerja guru. Sejumlah temuan membuktikan bahwa komitmen afektif berperan penting serta berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Guru dengan ikatan emosional yang kuat terhadap institusi tempatnya mengajar umumnya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, bekerja dengan sepenuh hati, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam setiap kegiatan pendidikan dan pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya (Destriyanto & Ayuningtyas, 2017).

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kinerja guru tidak lepas dari sejumlah faktor, termasuk kepuasan kerja. Hasil temuan yang dilakukan oleh (Mahendra *et al.*, 2024), memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh nyata pada kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan Supriyanto, (2023) menegaskan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kajian ini berfokus pada YAPINI Al-Ikhwan (Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi) Kota Lhokseumawe, yang merupakan lembaga pendidikan Islam terpadu yang membawahi beberapa unit pendidikan, yaitu TK Ukhtani, KB/PAUD Ukhtani, BTQ/Pengajian, dan SDIT Alam Ukhtani. Yayasan ini memiliki visi untuk mencetak generasi yang unggul dalam aspek akademik dan spiritual melalui

pembelajaran yang menyeluruh sejak usia dini. Seluruh tenaga pendidik yang berada di bawah naungan yayasan ini, baik guru TK, PAUD, pengajar BTQ, maupun guru SDIT, berperan penting dalam menjaga kualitas pendidikan serta membentuk karakter peserta didik.

Fenomena yang terjadi pada yayasan ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Beban kerja yang tinggi serta keterbatasan waktu sering membuat guru merasa terbebani secara fisik maupun mental. Kondisi ini berdampak pada menurunnya fokus dan semangat dalam mengajar, sehingga kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran maupun menunjukkan kompetensi profesional belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja guru masih membutuhkan perhatian serius agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Di sisi lain, komitmen afektif guru terhadap organisasi juga belum sepenuhnya merata. Meskipun terdapat guru yang menunjukkan rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat dengan yayasan melalui kesediaan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, sebagian lainnya tampak kurang terlibat dalam kegiatan internal dan belum sepenuhnya menunjukkan ikatan emosional terhadap visi serta misi sekolah. Variasi keterikatan ini menjadi sinyal bahwa penguatan komitmen afektif sangat diperlukan agar semangat kebersamaan serta kontribusi guru terhadap sekolah dapat lebih meningkat.

Selain itu, kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh aspek promosi yang masih dirasakan terbatas. Beberapa guru yang telah lama mengabdikan diri menilai bahwa peluang untuk mendapatkan jenjang karier atau promosi jabatan belum jelas dan

merata. Ketidakpastian dalam hal pengembangan karier ini berpotensi menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaan, karena guru merasa kontribusi yang diberikan belum sebanding dengan kesempatan untuk berkembang. Situasi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehari-hari.

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada YAPINI Al-Ikhwan memengaruhi kondisi tersebut, salah satunya adalah faktor beban kerja, komitmen afektif, serta kepuasan kerja yang terkait dengan kesempatan promosi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari kondisi internal maupun eksternal organisasi, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut agar diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran masing-masing faktor dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya, penulis menarik penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah komitmen afektif memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe?
2. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh terhadap kinerja Guru Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe?



3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe?
4. Apakah Komitmen afektif mempengaruhi kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja guru Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Yapini Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Penelitian ini bermanfaat untuk membantu YAPINI Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe dalam memahami pentingnya peranan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dalam mendorong peningkatan

kinerja guru. Harapannya riset ini bisa menjadi acuan bagi pihak yayasan dalam menyusun dan mengambil keputusan perancangan kebijakan yang tepat dalam membangun suasana kerja yang mendukung, dan meningkatkan semangat dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi kepala sekolah dalam mengelola hubungan kerja yang harmonis, serta membantu guru untuk lebih menyadari pentingnya keterlibatan emosional dan kepuasan dalam menjalankan tanggung jawabnya secara optimal demi kemajuan pendidikan di sekolah.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

1. Studi ini diharapkan memberi kontribusi dalam memperluas pengetahuan pada ranah manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan kinerja guru, serta menambah wawasan penulis mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan.
2. Bagi YAPINI Al-Ikhwan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Ilmi Kota Lhokseumawe, penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru.
3. Bagi institusi pendidikan yang berbeda, temuan penelitian ini bisa memberikan wawasan teoritis mengenai pentingnya membangun komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja bertujuan untuk mendorong kinerja guru secara optimal, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih efektif.