

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses mengembangkan diri sendiri dan kekuatan individu dalam semua aspek kepribadian manusia dengan “perbuatan mendidik” dengan meningkatkan pemahaman pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia yang sangat penting bagi negara dan negara dalam jangka panjang. Di era globalisasi saat ini, bangsa Indonesia menghadapi tantangan serius dalam persaingan sumber daya manusia. Namun, sistem pendidikan Indonesia masih memiliki beberapa kendala dalam hal kualitas pendidikan.

Dikutip data dari *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD), saat ini tes internasional seperti *Programme for International Students Assessment* (PISA) adalah kriteria paling penting untuk menentukan status efektivitas dan kinerja sekolah di dunia. *Programme for International Students Assessment* (PISA) merupakan Program Penilaian Pelajar Internasional. Menilai kemampuan siswa berusia 15 tahun di bidang matematika, sains, dan membaca. Hasil pengukuran global siswa berusia 15 tahun menunjukkan bahwa siswa Indonesia memiliki skor rata-rata 371 dalam membaca, 379 dalam matematika, dan 396 dalam sains. Pencapaian skor

tersebut lebih rendah dari rata-rata 79 negara peserta PISA. Yakni, 487 poin untuk kemampuan membaca dan 489 poin untuk matematika dan sains.

Mengacu pada data tersebut, bahwa skor kompetensi pelajar Indonesia jauh dibawah rata-rata, dan Indonesia berada di urutan 71 dari 79 negara. Betapa mirisnya Indonesia di mata dunia pada bidang pendidikan. Hal ini tentunya menjadi bahan evaluasi bagi semua warga negara Indonesia khususnya pendidik, siswa, dan orang tua siswa. Tidak bisa dipungkiri bahwa permasalahan ini belum juga mendapat titik terang, berbagai kebijakan selalu dirubah pada tiap masa jabatan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan harapan Indonesia memiliki peningkatan dalam bidang pendidikan.

Pada artikel tersebut juga dikatakan beberapa penyebab dari rendahnya skor *Programme for International Students Assessment* (PISA) Indonesia yaitu, tingkat literasi membaca yang rendah, karakteristik guru yang menghambat siswa belajar, dan disparitas mutu pendidikan atau adanya perbedaan mutu dari satu daerah dengan daerah yang lain. Dari permasalahan tersebut, perlu ditindaklanjuti dengan meningkatkan kualitas guru, mengurangi disparitas mutu pendidikan, dan menjalankan berbagai program pendidikan secara sistematis dan menyeluruh. Selain itu, sistem penilaian dan kurikulum yang menjadi pedoman mengajar utama bagi guru juga perlu dikaji ulang. Orang tua dan masyarakat juga harus terlibat aktif dalam menumbuhkan budaya belajar bekerjasama dengan proyek-proyek pemerintah.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru adalah bidang pekerjaan yang khusus, dan pekerjaan itu dilaksanakan menurut asas kewajiban satu orang. Meningkatkan kualitas pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Komitmen datang dari setiap individu yang memiliki hak untuk membuat komitmen terhadap organisasi Anda. Guru tidak dapat melakukan tindakan dan perilaku sesuai dengan keinginannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh guru lain, siswa, dan kepala sekolah, serta dapat menyesuaikan diri dengan peran dan tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan kewajiban dan aturan organisasinya.

Berdasarkan hal tersebut, Faktor kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru dalam bekerja. Jika guru tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan menjadikan guru kurang komitmen dalam bekerja. Jika guru tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya, akan menjadikan komitmen bekerjanya menurun bahkan hilang. Hal ini akan berdampak pada proses pembelajaran yang kurang maksimal dan secara umum kualitas pendidikan akan menurun.

Selain itu, masalah keluar masuknya (*turnover*) guru dari suatu sekolah ke sekolah lain merupakan masalah yang sering terjadi, khususnya di sekolah swasta. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran siswa di kelas dan berdampak lebih besar pada efektifitas dan efisiensi manajemen sekolah. Disisi lain, hal ini juga penting mengingat

organisasi perlu juga mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada terjadinya perpindahan guru. Guru berpindah disebabkan oleh banyak faktor, yang diantaranya adalah reward, kepuasan kerja, kepercayaan, kepemimpinan, karakteristik tim, budaya organisasi dan faktor lainnya yang perlu diuji.

Rendahnya kepercayaan yang diciptakan dalam organisasi menjadi salah satu sebab tingginya *turnover* anggota organisasi tersebut. Tidak adanya kepercayaan akan membuat individu saling menutup informasi dan ide-ide yang sejatinya diperlukan oleh setiap pihak dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini dapat menyebabkan guru cenderung tidak nyaman dalam bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga dengan sendirinya dapat menurunkan kepuasan kerja guru. *Turnover* guru dari sekolah adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi.

Faktor komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan angka *turnover* guru di sekolah. Jika seorang guru memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka guru tersebut akan tetap bertahan pada sekolah tersebut. Dengan demikian, mengingat bahwa guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dan mempunyai peran penting pada sekolah, oleh karena itu untuk dapat mencapai keberhasilan sekolah maka guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi. Peneliti menganggap komitmen organisasi merupakan masalah penting bagi guru saat ini untuk

membangun kualitas proses pembelajaran dan pendidikan di satuan pendidikan pada umumnya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, diperlukan kajian tentang *turnover* guru di sekolah dan faktor-faktor yang memiliki keterkaitan dengan *turnover*. *Turnover* akan diukur dari beberapa tindakan guru yang meliputi keinginan untuk meninggalkan organisasi, tindakan mencari secara aktif suatu organisasi yang lebih baik, tindakan berpindah kerja karena pengaruh dari lingkungan kerjaserta tindakan tertarik untuk meninggalkan pekerjaannya karena adanya perasaan bahwa organisasi yang dijadikan tempatnya bekerja saat ini tidak mendukungnya untuk meraih apa yang menjadi cita-citanya (Cipta, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru SMK swasta di Jakarta Pusat, bahwasanya beberapa guru meninggalkan profesinya atau meningkatkan jenjang karirnya di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: masa kerja, jenjang pendidikan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, ketidakjelasan peran dan adanya suatu harapan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang dapat menumbuhkan hubungan emosional antara individu dengan organisasi dan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini dapat terlihat dengan jelas dari kecenderungan guru untuk tetap menjadi anggota dari organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah SMK swasta masih terdapat guru yang datang terlambat atau bolos sekolah. Hal seperti ini nampak dalam situasi belajar mengajar yang berbeda, belum memanfaatkan waktu mengajar yang tersedia, memulai pelajaran tidak tepat waktu, jarang menggunakan media interaktif, kurang menciptakan kerjasama sesama guru. Ada juga guru yang tidak pernah dilibatkan dalam suatu pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak pada guru merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang menyebabkan ketercapaian target menurun. Karena banyak guru yang bolos sehingga belajar dari tatap muka kurang efektif, maka terlihat komitmen guru terhadap pekerjaannya rendah. Hal ini jika dibiarkan terus-menerus rendah murid tidak mendapatkan hak sepenuhnya, dan sekolah bisa tidak mencapai target atau tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat memperbaiki keadaan ini yaitu dengan komitmen organisasi.

Dengan demikian, sebuah organisasi yang secara efektif meningkatkan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional dan mempertahankan guru yang terbaik, konsep diatas menunjukkan bahwa persepsi kepuasan kerja secara positif mempengaruhi komitmen organisasional guru. Jika para guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka secara alami akan memacu komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Pusat, terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi terhadap sekolah. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, kepercayaan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja. Salah satu masalah yang dianggap guru mempengaruhi komitmen organisasionalnya adalah kepuasan kerja yang diterimanya selama menjadi guru di sekolah. Namun keterikatan terhadap sekolah masih ada beberapa permasalahan salah satunya adalah peraturan sekolah yang ketat dan tegas. Selain itu permasalahan pada kebijakan yang terkadang berubah-ubah model, metode dan media pembelajaran berupa video yang terkadang guru senior kebaratan dan kurang memahami teknologi informasi.

Untuk memperkuat hasil wawancara mengenai permasalahan yang telah disampaikan oleh beberapa guru terkait komitmen organisasi mereka terhadap organisasi sekolahnya, Peneliti melakukan *pra-riset* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel I. 1 Data Turnover Guru SMK Swasta di Jakarta Pusat**

Tahun	Jumlah guru
2016/2017	612
2017/2018	724
2018/2019	618
2019/2020	847

Sumber : <https://bps.go.id/>

Tahun	Jumlah Guru	Masuk	Keluar	Total
2018	126	5	16	115
2019	121	14	10	125
2020	117	9	4	122

Jumlah	364	28	30	362
--------	-----	----	----	-----

**Sumber :** Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel menurut Badan Pusat Statistik diatas jumlah data guru SMK swasta di Jakarta mengalami kenaikan dan penurunan yang mencerminkan ketidakstabilan jumlah guru setiap tahunnya. Sedangkan dari tabel *turnover* selama 3 tahun terakhir pada beberapa SMK Swasta di Jakarta Pusat, tahun 2018 sampai 2020 dapat dikatakan meningkat. Pada tahun 2018 jumlah guru yang keluar sebanyak 16 orang, sedangkan jumlah guru yang masuk sebanyak 5 orang. Pada tahun 2019 jumlah guru yang keluar menjadi 10 orang dan jumlah guru yang masuk 14 orang. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah guru yang keluar 4 orang, jumlah guru yang masuk 9 orang.

Namun pada kenyataannya wawancara yang dilakukan peneliti oleh salah satu guru SMK swasta mengatakan masih banyak guru yang tidak puas dengan gaji yang diberikan karena tidak cukup untuk kebutuhan pokoknya dan tidak sesuai dengan kinerjanya. Disisi lain, para guru tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar. Fakta yang dirasakan para guru tersebut cukup berpengaruh kepada komitmen organisasi. Pada akhirnya, terdapat guru yang pernah berfikir untuk pindah atau keluar dari sekolah tempat ia mengajar, yang memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya karena ketidakpuasannya tersebut dan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Dengan demikian, Apabila *turnover* guru masih terus berlanjut dan guru akan merealisasikan niatnya untuk meninggalkan untuk pindah atau keluar dari

sekolah akan berpengaruh terhadap keberlangsungan sekolah yakni dalam mencapai tujuan organisasi, visi-misi sekolah yang tidak tercapai. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh sekolah agar guru tidak memiliki pemikiran untuk pindah atau keluar dari sekolah adalah dengan menumbuhkan sebuah komitmen terhadap sekolah.

Komitmen organisasi guru merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan organisasi sekolah dan menciptakan anak bangsa yang lebih baik. Dengan demikian Guru sebagai elemen penting pada organisasi sekolah yang dapat mewujudkan keberhasilan peserta didik dan kemajuan organisasi sekolah, maka aset berharga sekolah adalah guru yang harus memiliki komitmen organisasi penuh terhadap sekolah.

Oleh karena itu, sekolah juga harus peduli dengan kepuasan kerja para guru dengan cara mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kondisi kerja, hingga memberikan penilaian yang adil dan tidak merugikan. Dengan kata lain sekolah memberikan dukungan sebagai persepsi yang memotivasi latar belakang kesejahteraan. Dengan pemimpin sekolah melihat kepuasan kerja, guru akan sangat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja serta kerjanya akan lebih baik lagi. Berikut gambar 1.1 tentang data faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di SMK swasta di Jakarta Pusat.



**Gambar I. 1 Hasil Pra Riset Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Sumber : diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan pada 30 guru SMK swasta di Jakarta Pusat pada gambar 1.1 diketahui bahwa :

- a. Faktor dengan nilai paling rendah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja yaitu menggambarkan keterlibatan kerja pada guru SMK swasta di sekolah menyebabkan guru kurang mengajar secara efektif dan efisien sehingga murid tidak mendapatkan hak sepenuhnya dalam belajar dan tujuan pembelajaran tidak sampai kepada murid. Contohnya : Perubahan kurikulum dan ketidaksiapan para guru mengikuti perubahan yang ada secepatnya, serta ketersediaan infrastruktur yang lengkap untuk menunjang pembelajaran yang dinilai masih belum merata.
- b. Faktor dengan nilai kedua terendah setelah keterlibatan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan yaitu

menurut beberapa guru SMK swasta kurangnya motivasi dari Kepala Sekolah dan kurangnya menjalin komunikasi yang baik dengan para guru yang mengakibatkan guru merasa tidak di bimbing dan di dorong secara penuh. Umumnya terjadi dikarenakan kepala sekolah tidak tegas dalam hal melaksanakan ketentuan yang berlaku, kepala sekolah tidak konsisten dalam mengambil kebijakan yang terkadang berubah-ubah, sehingga menjadikan guru tidak komitmen dalam bekerja.

- c. Faktor bernilai rendah ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang berkaitan dengan lingkungan tempat organisasi melakukan kegiatan yang dianut dan dilaksanakan oleh organisasi. Kenyataannya, budaya organisasi SMK swasta yang kurang menghargai, pengambilan keputusan yang bimbang, pengawasan yang tidak berjalan, dan kurangnya koordinasi dengan guru membuat guru tidak berdedikasi terhadap pekerjaannya. Untuk mengelola budaya organisasi diperlukan pemimpin transformasional yang memahami filosofi organisasi, dapat merumuskan visi dan misi organisasi, serta mengimplementasikannya melalui proses perencanaan organisasi.
- d. Faktor penilaian tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja yaitu kepuasan guru terhadap pekerjaannya, keyakinan bahwa gaji yang diberikan adil dan memadai, fasilitas yang memadai, dan partisipasi sesama siswa. melanjutkan. untuk mengajar di sekolah. Guru dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat setuju dengan nilai-nilai

organisasi, akan setia pada organisasi, dan akan mencapai visi dan misi yang baik dari tujuan organisasi.

- e. Faktor lain yang memiliki nilai tertinggi dari pra riset sebelumnya adalah kepercayaan. Kepercayaan adalah suatu bentuk keyakinan kepada diri dan merasa mampu untuk bisa mencapai tujuan hidup untuk dirinya. Jika kepercayaan guru tinggi komitmen organisasi pun akan meningkat. Faktanya kepercayaan guru pada organisasi rendah, hal ini dapat dilihat dari wawancara dengan guru di salah satu sekolah SMK swasta yang berada di Jakarta Pusat, dimana guru tersebut kurang yakin, kurang percaya diri hubungan dalam menjalankan roda organisasi di sekolah, sehingga bekerja tidak sungguh-sungguh. Saat ini banyak guru yang masih kurang menguasai teknologi, guru tertutup dengan guru lain atau rekan kerjanya, guru masih banyak yang kurang menguasai dan kurang kreatif menggunakan model, metode, media saat pjj di rumah sehingga kurang relevan dengan tujuan dan materi pembelajaran yang menyebabkan tingkat kepercayaan diri guru terhadap organisasi menurun.

Hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja dan kepercayaan. Oleh karena hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil 2 variabel yaitu Kepuasan Kerja dan Kepercayaan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru SMK Swasta bahwa guru yakin kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi.

Karena dengan kepuasan kerja tenang kerjanya sesuai apa yang diinginkan maka sangat berpengaruh kepada komitmen organisasi dan juga kepercayaan sangat mempengaruhi komitmen organisasinya. Jika guru yakin dan percaya terhadap organisasi maka guru akan lebih berkomitmen dan bertanggung jawab menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah Peneliti lakukan, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepercayaan sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMK Swasta di Jakarta Pusat”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kepercayaan pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan sebagai variabel mediasi pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Mengetahui, menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat.
2. Mengetahui, menganalisa pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat.
3. Mengetahui, menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kepercayaan pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat
4. Mengetahui, menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan sebagai variabel mediasi pada guru SMK swasta di Jakarta Pusat.

### 1.4 Kebaruan Penelitian

Peneliti melakukan pembaharuan pada penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Diatmono (2019) *Effect Of Behavior Leadership and Job Satisfaction to Organiation Commitment Through Employee Trust as Variable Mediating in PT. BRAM.*

- a. Subjek yang diteliti adalah Perusahaan dan objek yang diteliti adalah Karyawan. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti memiliki kebaruan yaitu objek yang diteliti adalah Sekolah SMK Swasta, dan subjek yang diteliti adalah guru, karena peneliti tertarik dengan kesejahteraan guru-guru swasta yang sudah tidak lagi menjadi perhatian banyak orang.
  - b. Metodologi penelitian terdahulu adalah pengujian hipotesis. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, data yang digunakan data primer dengan dikumpulkan dari kuesioner, survei dan wawancara.
  - c. Sampel pada penelitian terdahulu terdiri dari 110 Karyawan PT. BRAM yang ditentukan melalui metode purposive sampling. Sedangkan pada penelitian saat ini sampel terdiri dari 133 responden guru SMK Swasta di Jakarta Pusat dengan metode simple random sampling.
  - d. Teknik analisis data penelitian terdahulu dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM) PLS 2.0. Sedangkan Teknik analisis data penelitian saat ini menggunakan Smart PLS versi 3.0 tahun 2020.
2. Azman Ismail (2016) *Effect Of Job satisfaction On Organizational Commitment*

- a. Penggunaan variabel mediasi tidak ada di penelitian terdahulu. Pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepercayaan sebagai pembaharuan.
- b. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah dengan pengumpulan 100 survei yang dapat digunakan kuesioner dari karyawan yang bekerja di kategori pekerjaan yang berbeda dan level dalam organisasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel guru SMK swasta dengan perhitungan rumus slovin.
- c. Desain penelitian cross-sectional digunakan dalam penelitian terdahulu ini untuk memungkinkan peneliti menggabungkan literatur kepuasan kerja dan survei aktual sebagai prosedur utama untuk mengumpulkan data. Memanfaatkan metode pengumpulan data ini dapat membantu peneliti mengumpulkan data yang tepat, meminimalkan bias dan meningkatkan kualitas data yang dikumpulkan (Sekaran, 2003). Penelitian ini dilakukan di departemen pemadam kebakaran dan penyelamatan Malaysia. Pada tahap awal penelitian ini, disiapkan kuesioner survei berdasarkan literatur kepuasan kerja. Setelah itu, metode penerjemahan kembali digunakan untuk menerjemahkan kuesioner survei ke dalam versi bahasa Inggris dan bahasa Melayu untuk mengintensifkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Cresswell, 1998). Sedangkan pada penelitian ini, Peneliti mengambil

Teknik pengumpulan data dengan cara survei, kuesioner dan wawancara.

3. Dedi Sutan Ardani, Moch.Asmawi, and Billy Tunas (2018) *“The Influence of Organizational Culture, Personality, and Trust toward Organizational Commitment of Outlet Leader in Bank Negara Indonesia, Regional Office, Senayan Jakarta”* ISSN (e): 2321-3418
  - a. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pimpinan outlet di Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Senayan Jakarta.
  - b. Penggunaan variabel mediasi tidak pada penelitian terdahulu. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepercayaan sebagai pembaharuan.
  - c. Penelitian terdahulu dilakukan terhadap komitmen organisasi 98 pemimpin gerai yang dipilih dari populasi sasaran pemimpin gerai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur Sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan terhadap 133 sampel guru yang dipilih menjadi responden dari populasi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, wawancara dan kuesioner.

4. Rasha Abu-Shamaa, Wafaa A Al-Rabayah and Rawan T Khasawneh (2015) *“The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment”*
  - a. Penggunaan variabel mediasi tidak ada di penelitian terdahulu. Pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepercayaan sebagai pembaharuan.
  - b. Pada Penelitian terdahulu mempertimbangkan dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Sedangkan pada penelitian saat ini mempertimbangkan faktor kepuasan kerja dan kepercayaan.
  
5. Alzyoud (2018) *“Job Satisfaction and Work Engagement Moderated By Trust”* ISSN : 2348-0386
  - a. Tujuan utama dari penelitian terdahulu adalah untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan kepercayaan pada keterlibatan kerja. Sedangkan pada penelitian saat ini adalah untuk mengetahui, menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan sebagai variabel mediasi.
  - b. Populasi penelitian terdiri dari staf akademik yang bekerja di universitas negeri yang dipilih secara acak, di mana survei kuesioner dibagikan untuk pengumpulan data primer. Sebanyak 700 kuesioner dibagikan kepada 4 pegawai perguruan tinggi negeri. Sedangkan pada penelitian saat ini populasi yang dipilih yaitu guru pada Sekolah SMK

Swasta dipilih dengan teknik simple random sampling melalui kuesioner yang akan dibagikan untuk pengumpulan data primer.

Urgensi penelitian yang membuat penelitian ini menarik untuk diteliti yaitu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi terkait kesejahteraan guru yang meliputi kepuasan kerja, kepercayaan dan komitmen organisasi yang ada pada guru SMK swasta. Dengan dukungan kesejahteraan guru yang maksimal, diharapkan semakin meningkatnya kualitas pendidikan dan guru lebih berkomitmen dalam bekerja.