

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan pembangunan sebuah negara salah satunya bergantung dengan bagaimana pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dengan baik, seperti halnya menurut Kementerian Pendidikan dan Kemendikbud, Nadiem Makarim memfokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah salah satunya adalah pada guru. Namun, permasalahan mengenai sumber daya manusia pada guru dalam dunia pendidikan Indonesia seperti masih kurangnya tenaga guru di sekolah-sekolah terutama sekolah swasta, kurangnya pemerataan guru, dan kualitas guru yang masih rendah serta masih rendahnya komitmen organisasi pada guru.

Dikutip dari Sindonews (2021) ketersediaan sumber daya manusia pada guru merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan yang akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan pembangunan negara, guru merupakan komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan secara terus menerus dengan baik, potensi sumber daya guru perlu untuk terus bertumbuh dan berkembang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada guru juga dalam perlu memperlihatkan dari berbagai aspek salah satunya meningkatkan komitmen organisasi pada guru terhadap sekolah.

Menurut Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Profesi, pada pasal 1 ayat 1 bahwa “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah .” Guru merupakan salah satu komponen dalam dunia pendidikan yang harus diperhatikan kualitas dan komitmennya terhadap sekolah. Salah satu bagian

terpenting yang harus dimiliki oleh seseorang guru adalah komitmen terhadap organisasinya.

Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasinya artinya telah menanamkan nilai-nilai dari organisasinya, serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan guna mencapai tujuan dari organisasi. Dalam Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 ayat 1 (b) bahwa “Guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Berdasarkan pasal tersebut, menegaskan bahwa komitmen seorang guru memiliki peran andil dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki komitmen yang baik cenderung aktif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, serta didalam sebuah organisasi tentunya sangat diperlukan komitmen organisasi anggotanya, dimana adanya komitmen organisasi dapat bekerja secara optimal.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru-guru di sekolah terutama di sekolah-sekolah swasta masih pada tingkat yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi ditandai dari masalah *turnover*. *Turnover* merupakan suatu aktivitas pergantian seseorang di perusahaan atau organisasi yang disebabkan oleh faktor tertentu baik secara sukarela ataupun tidak. Berkaitan dengan hal tersebut, permasalahan *turnover* yang saat ini dirasakan oleh sekolah-sekolah mengenai komitmen guru mereka terhadap sekolahnya adalah program yang dibuat pemerintah yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Hal ini dikutip dari Medcom.id (2022) menyatakan bahwa program ini dinilai kurang efisien, karena program ini mengakibatkan banyak sekolah terutama sekolah swasta kehilangan guru mereka sebagai sumber daya manusia yang mengajar di sekolah tersebut. Meskipun tujuan dari program ini adalah mensejahterahkan guru honorer di sekolah swasta, namun sekolah terkena dampaknya karena kehilangan guru mereka yang lolos seleksi PPPK ini. Mengacu pada artikel tersebut, banyaknya persentase guru yang mengikuti PPPK ini berdasarkan pada gambar I.1 yaitu :

Gambar I. 1 Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Jabatan (2021)



(Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/>)

Berdasarkan dari data tersebut, diketahui mayoritas jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dipenuhi oleh mayoritas dari tenaga guru sebesar 33.984, dimana hal ini menjadi salah satu acuan masih rendahnya komitmen guru terhadap organisasinya. Berkaitan dengan hal tersebut, rendahnya komitmen organisasi guru terhadap organisasinya yang disebabkan dari masalah *turnover* juga mengacu dari data berikut pada tabel I.1 sebagai berikut :

Tabel I. 1 Data Turnover Guru di Sekolah Swasta di Wilayah Jakarta

Wilayah	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Jakarta Selatan	2091	2288	2118
Jakarta Timur	2918	3127	2881
Jakarta Pusat	287	883	826
Jakarta Barat	1751	1850	1839
Jakarta Utara	1146	1181	1146

(Sumber : <https://jakarta.bps.go.id/>)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Jakarta mengenai jumlah guru di SMK swasta di wilayah Jakarta dari 3 tahun terakhir, mencerminkan bahwa jumlah guru tersebut tidak stabil yang artinya masih adanya kenaikan dan penurunan. Pada tabel tersebut, wilayah terbanyak yang

mengenai *turnover* guru adalah wilayah Jakarta Timur. Hal ini terlihat dari jumlah guru di Jakarta Timur pada tahun 2019 sebanyak 2918 guru dan pada tahun berikutnya tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 3127, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan drastis dari 3127 guru menjadi 2881.

Mengacu pada data tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di wilayah Jakarta Timur, dan untuk memperkuat data tersebut peneliti melakukan pra riset kepada 30 responden guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur mengenai keinginan untuk pindah. Berikut adalah gambar I.3 mengenai persentase keinginan pindah guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur.

Gambar I. 2 Persentase Turnover Intention



Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan perolehan hasil pra riset tersebut, bahwa masih tingginya angka keinginan pindah pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur dengan persentase sebesar 56,7%. Mengenai hal ini, dapat diketahui bahwa masih rendahnya komitmen guru terhadap organisasinya. Menurut peneliti, permasalahan komitmen organisasi dianggap sangatlah penting bagi sebuah organisasi terutama pada organisasi pendidikan seperti sekolah. Komitmen organisasi guru tentunya mempengaruhi tujuan yang ingin diperoleh dari organisasi tersebut.

Berkaitan dengan data hasil pra riset yang peneliti, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur, dan hasil wawancara dengan beberapa guru SMK Swasta di wilayah Jakarta Timur terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi mereka diantaranya adalah pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan persepsi dukungan organisasi, serta untuk memperkuat hasil wawancara peneliti telah melakukan pra riset mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel I.4 sebagai berikut :

Tabel I. 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

No	Faktor-Faktor	Instrumen	Ya		Tidak		Sumber
			Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Pemberdayaan Psikologis	Pekerjaan yang saya kerjakan berarti bagi saya	26	86,7%	4	13,3%	(Suryani et al., 2020)
2	Budaya Organisasi	Saya selalu menerapkan nilai-nilai yang ada ditempat saya bekerja	21	70%	9	30%	(Darmasaputra & Sudibya, 2019)
3	Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan	25	83,3%	5	16,7%	(Wibawa & Putra, 2018)
4	Keterlibatan Kerja	Saya selalu berpartisipasi dalam pekerjaan dan	15	50%	15	50%	(Septiadi et al., 2017)

		pengambilan keputusan						
5	Lingkungan Kerja	Kondisi dan suasana kerja membuat saya bekerja dengan nyaman	23	76,7%	7%	23,3 %	(Putra & Utama, 2017)	
6	Persepsi Dukungan Organisasi	Tempat saya bekerja menghargai kontribusi kerja saya	19	63,3%	11	36,7 %	(Fahrizal & Utama, 2017)	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra riset yang telah peneliti lakukan terhadap 30 responden guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur pada tabel tersebut menunjukkan bahwa :

Faktor terendah pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja guru yang rendah menyebabkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya menurun, sehingga hal ini mempengaruhi pada proses pembelajaran yang dilakukan. Faktor terendah kedua adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dikatakan sebagai salah satu pendorong dan penguat untuk tetap bertahan di sebuah organisasi. Rendahnya persepsi dukungan organisasi berarti masih kurangnya organisasi menilai dan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan guru.

Faktor terendah ketiga yaitu budaya organisasi yang berkaitan dengan nilai dan norma di organisasi tersebut. Rendahnya budaya organisasi seperti kurang tegasnya peraturan yang dibuat dan kurangnya pengawasan, hal ini tidak dapat membantu sekolah untuk memberikan kepastian terhadap para guru, staff lainnya, dan juga peserta didik. Faktor terendah keempat yaitu

lingkungan kerja. Ketidaknyaman suasana dan lingkungan tempat bekerja akan mempengaruhi kinerja guru sehingga tujuan dari organisasi yang diinginkan tidak tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan hasil pra riset yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh faktor tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pemberdayaan psikologis dengan persentase sebesar 86,7% dan kepuasan kerja dengan persentase sebesar 83,3%. Oleh karena itu, peneliti memilih faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Pemberdayaan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pemberdayaan psikologis juga mengacu pada persepsi seseorang terhadap tugasnya dan merasa diberdayakan. Ketika seseorang merasa diberdayakan akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, karena mereka memandang dirinya dengan percaya diri akan kemampuannya dengan cara yang penuh makna.

Faktor lainnya yaitu adalah kepuasan kerja yang merupakan suatu sikap puas dan tidak puas mengenai pekerjaannya. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya tentunya berpengaruh pada komitmen dirinya terhadap organisasi. Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki andil dalam mempengaruhi dan meningkatkan komitmen organisasi seseorang terhadap organisasinya. Kepuasan guru terutama guru di SMK swasta menitikberatkan pada berbagai hal seperti gaji, kenyamanan disekolah, rekan kerja, dan keberhasilan pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan salah satu kepala sekolah di SMK Swasta di wilayah Jakarta Timur, diperoleh bahwa masih adanya keinginan untuk pindah atau keluar dari sekolah mengajar hal ini didasari dari beberapa faktor diantaranya pertama guru ingin menambah pengalaman dan pengetahuannya ke sekolah lain seperti sekolah negeri. Secara garis besar dari wawancara tersebut, seorang sarjana pendidikan menjadi guru adalah mengikuti kompetensi dan sertifikasinya sebagai guru.

Berkaitan dengan hal tersebut, hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa guru di SMK swasta di Jakarta Timur, mereka mengatakan bahwa masih merasa kurang mengenai kompetensi yang dimiliki. Kurangnya kompetensi pada guru perlu dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh sekolah, namun secara realitanya pelatihan dari sekolah justru sangat minim dilakukan yang disebabkan dari kendala biaya yang dikeluarkan oleh sekolah serta kendala ini menyebabkan guru merasa kurang diberdayakan.

Faktor lainnya adalah faktor dari ketidakpuasan terhadap pekerjaannya salah satunya poin utama adalah tuntutan ekonomi yang didasari dari ketidakpuasan pada *salary* atau gaji yang diterima selama mengajar di sekolah SMK Swasta, karena di sekolah swasta belum tentu memberikan rasa nyaman sehingga hal ini menjadikan penyebab masih rendahnya komitmen organisasi pada guru.

Dikutip dari JPNN (2018) bahwa gaji guru SMK negeri dan guru SMK swasta sangat berbeda jauh, guru di SMK negeri minimal mendapatkan gaji UMP dibandingkan dengan guru SMK swasta rata-rata berkisar Rp. 2.000.000 dan ini pun menyesuaikan dengan beban mengajar serta kebijakan dari sekolah. Menurut wawancara peneliti dengan salah satu guru SMK swasta di Jakarta Timur, beliau mengatakan bahwa gaji tidak sesuai dengan beban mengajar yang diberikan dan memperoleh gaji dibawah UMP DKI Jakarta. Hal ini menjadi faktor banyak angka pengangguran dari lulusan SMK, dan solusinya salah satunya perlu meningkatkan kesejahteraan guru di SMK swasta.

Mengacu hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut, kepala sekolah juga menuturkan bahwa masih adanya guru yang datang terlambat baik secara daring maupun luring hal ini juga menjadi indikasi bahwa komitmen guru terhadap tugas dan pekerjaannya masih rendah. Berdasarkan fakta kepala sekolah tersebut, juga menuturkan bahwa masih adanya guru yang datang terlambat baik secara daring maupun luring hal ini juga menjadi indikasi bahwa komitmen guru terhadap tugas dan pekerjaannya masih rendah.

Mengacu hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut, kepala sekolah juga menuturkan bahwa masih adanya guru yang datang terlambat baik secara daring maupun luring hal ini juga menjadi indikasi bahwa komitmen guru terhadap tugas dan pekerjaannya masih rendah. Berdasarkan fakta kepala sekolah tersebut, juga menuturkan bahwa masih adanya guru yang datang terlambat baik secara daring maupun luring hal ini juga menjadi indikasi bahwa komitmen guru terhadap tugas dan pekerjaannya masih rendah, dan hal ini tentunya akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai bagaimana pengaruhnya faktor pemberdayaan psikologis dan faktor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasinya. Menurut Hidayatun dan Riyan (2017), menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Harif Amali Rivai (2013) memiliki hasil sebaliknya yaitu dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya, menurut Razak (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dan hal ini mengindikasikan bahwa ketika seseorang dapat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, akan menciptakan rasa senang dalam dirinya mengenai pekerjaannya. Namun, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Deden Ramdhan (2015) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa faktor pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang rendah terhadap kepuasan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Hasrudy (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini berarti semakin tingginya kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Namun, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Atrizka et al., (2021) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa masih rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT Leomas Anugrah yang tentunya

hal ini mempengaruhi bagaimana komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, menurut Munir et al., (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wayan Gede (2016) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis masih mampu mempengaruhi komitmen organisasi tanpa adanya kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan pada penelitian ini mengenai bagaimana faktor pemberdayaan psikologis dan faktor kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, berbeda dengan penelitian sebelumnya dan memiliki perbedaan membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut yaitu belum terdapat penelitian yang meneliti mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru SMK swasta di Jakarta Timur.

Mengenai kedua faktor tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut, sejatinya sekolah perlu memahami cara meningkatkan pemberdayaan dan kepuasan gurunya sebagai sumber daya manusia utama di sekolah, dengan mensejahterahkan guru tentunya akan berpengaruh pada pertahanan komitmen mereka terhadap organisasinya. Berdasarkan pada latar belakang penelitian dan hasil pra riset yang sudah peneliti lakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Swasta di Wilayah Jakarta Timur”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan mengenai pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur ?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur ?
4. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur.
3. Mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur.
4. Mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini tentunya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung atau tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan komitmen organisasi di sekolah-

sekolah dan bagaimana upaya untuk membangun kesejahteraan guru terutama di guru di sekolah swasta.

2. Manfaat praktis

Secara praktik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
- 2) Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya komitmen organisasi, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja sehingga mampu menjadi pengalaman pribadi ketika memasuki dunia kerja nantinya
- 3) Dapat mengamalkan ilmu yang telah diperoleh selama belajar dibangku perkuliahan terutama pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi sekolah

- 1) Sebagai bahan pertimbangan dan rujukan mengenai pentingnya komitmen organisasi guru di sekolah, bagaimana cara meningkatkannya, dan lainnya.
- 2) Sebagai bahan evaluasi mengenai komitmen organisasi guru di sekolah.

c. Bagi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

- 1) Dapat menciptakan kerja sama antara fakultas dengan sekolah sehingga dapat menyalurkan tenaga guru.
- 2) Memperkenalkan nama Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta kepada instansi terkait.
- 3) Dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian sebagai kajian literatur untuk mahasiswa lainnya.

1.5 Kebaruan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pembaharuan berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut :

1. (Zolkapli et al., 2020) *The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction at Express Logistics Company in Malaysia*

- a. Pada variabel mediasi tidak ada pada penelitian terdahulu, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja sebagai pembaharuan.
- b. Subjek pada penelitian terdahulu adalah karyawan pada perusahaan logistic express di Malaysia sebagai responden, sedangkan subjek ada penelitian ini adalah guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur sebagai responden.
- c. Teknik analisis pada penelitian terdahulu dengan menggunakan teknik analisi regresi dan korelasi, sedangkan pada penelitian dengan menggunakan *structural equation model* (SEM).

2. (Ling et al., 2019) *The Effect of Psychological Empowerment and Job Satisfaction Towards Organization Commitment Among Malaysian Employees in Small and Medium Enterprise.*

- a. Subjek pada penelitian terdahulu adalah karyawan usaha kecil dan menengah di Malaysia sebagai responden, sedangkan pada penelitian ini yaitu guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur sebagai responden.
- b. Pada variabel mediasi tidak ada pada penelitian terdahulu, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja sebagai pembaharuan.
- c. Metode penelitian terdahulu menggunakan pengujian hipotesis, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kusioner, wawancara, dan survei.

3. (Tanjung, 2019) *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai*

- a. Subjek pada penelitian terdahulu adalah pegawai dari Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi, dan Usaha Mikro di Kabupaten Sedang

Bedagai sebagai responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah guru SMK swasta di Jakarta Timur sebagai responden.

- b. Pada penelitian terdahulu menggunakan dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan faktor pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
 - c. Pada variabel mediasi tidak ada pada penelitian terdahulu, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja sebagai pembaharuan.
 - d. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan SEM.
4. (Munir et al., 2018) *Role of Job Satisfaction as Mediation on Academicians Psychological Empowerment and Organizational Commitment*
- a. Subjek pada penelitian terdahulu adalah staf akademisi pada universitas negeri maupun swasta sebagai responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur sebagai responden.
 - b. Teknik analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda, korelasi, dan reabilitas, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SEM.
5. (Yani et al., 2016) Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru SMK N 1 Mas Ubud
- a. Subjek pada penelitian terdahulu menggunakan guru SMK negeri sebagai responden, sedangkan pada penelitian ini menggunakan guru SMK swasta sebagai responden.
 - b. Pada penelitian terdahulu menggunakan dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan faktor pemberdayaan

psikologis dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, urgensi dari penelitian ini bahwasanya variabel pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru SMK swasta. Menurut peneliti, masih rendahnya pengetahuan mengenai pentingnya komitmen organisasi pada guru terutama di sekolah swasta menjadikan salah satu hal yang menarik untuk diteliti. Peneliti diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai pentingnya pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada guru SMK swasta sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pendidikan.

