

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat, karena persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif dan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berpeluang besar untuk memenangkan persaingan tersebut.

Pada proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Menurut survei data *Education For All* (EFA) Global Monitoring Report 2011, indeks pembangunan pendidikan berdasarkan data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia sedangkan pada tingkat Asia Indonesia mendapat peringkat ke-34. Menurut survei lainnya, yaitu *Political and Economic Risk Consultant* (PERC) Indonesia hanya berpredikat sebagai follower bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia hal tersebut menggambarkan bahwa pendidikan di Indonesia belum bisa menjadi pencipta melainkan hanya sebagai pengikut dari perkembangan yang ada.

Sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya

yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan pra sarana). Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor komitmen organisasi yang tinggi untuk menjalankan profesinya sebagai guru. Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab, responsif, dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi, di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, komunikasi,

dan kepemimpinan efektif.<sup>1</sup>

Faktor yang pertama adalah kecerdasan emosional. Faktor emosional adalah faktor yang berasal dari dalam diri, dan hal yang mampu membentuk komitmen awal dalam diri. Kecerdasan emosional yang baik akan mampu membentuk komitmen yang begitu kuat. Sebaliknya kecerdasan emosional yang kurang baik sulit untuk membentuk komitmen pribadi. Guru yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik adalah guru yang menghargai pekerjaannya, terciptanya rasa saling memiliki dalam diri guru. Guru yang memiliki emosi sama dengan emosi organisasi sebagai lingkungan bekerja, maka guru akan merasa nyaman dengan tempat kerjanya. Guru akan merasa keberadaannya dalam organisasi adalah bagian dari hidupnya, mampu memberikan pelaksanaan proses belajar mengajar dikelas serta mampu meningkatkan efektifitas pembelajaran bagi siswa.

Faktor selanjutnya adalah karakteristik pekerjaan guru. Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan. Bilamana guru memahami karakteristik pekerjaan yang dilakukan guru akan lebih mudah untuk menentukan apa yang hendak dikerjakan, menghilangkan kebingungan dalam bekerja, dan mengetahui dimana posisi keberadaannya sekarang karena pekerjaan guru adalah pekerjaan yang sangat dinamis. Guru dapat melakukan apa saja terhadap objek didiknya. Menggali memperbaiki, mengasah, mengasuh, membimbing, mengarahkan, merupakan karakteristik kerja guru.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik struktur organisasi, misalnya bentuk organisasi. Apakah desentralisasi atau

---

<sup>1</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi* (PT. Penerbit Andi: Jakarta, 2008), h.155.

sentralisasi, menitikberatkan kepada proses pelaporan pertanggung jawaban setiap kinerja yang dilakukan, melalui alur birokrasi yang dibuat. Birokrasi dalam organisasi sekolah biasanya dipegang oleh kepala sekolah sebagai pemegang kewenangan tertinggi di sekolah dan dibantu oleh wakil-wakil kepala sekolah yang berbeda fungsi. Guru harus memahami proses birokrasi yang ada di sekolah agar manajemen sekolah berlangsung dengan baik. Birokrasi yang ada dijadikan sarana yang tidak mempersulit guru dalam melaporkan hasil kerjanya. Di sisi lain pelaksanaan manajemen birokrasi yang baik di sekolah juga mencerminkan kemapanaan dari organisasi sekolah. Beberapa guru masih sering kali mengabaikan proses ini, karena menganggap birokrasi yang ada menyulitkan mereka, sehingga menyebabkan hilangnya alur organisasi di sekolah.

Faktor keempat adalah pengalaman kerja. Faktor pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam membentuk komitmen guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang didasari seseorang dalam melaksanakan tugas dan ini akan menjadi sesuatu yang berguna baginya dalam pelaksanaan tugas di masa yang akan datang. Pengalaman akan membuat standar keunggulan seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Dan pengalaman kerja didapat dari pengalaman langsung yang mampu memperoleh pengetahuan dan keterampilan dari pekerjaan yang ada. Akan tetapi masih banyak guru yang mengajar belum memiliki pengalaman yang memadai tentang pekerjaannya, sehingga mengakibatkan minimnya pengetahuan tentang kondisi kerja.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang (komunikator) kepada orang lain

(komunikasi) antara lain berupa gagasan, opini, informasi. Salah satu bentuk komunikasi yang muncul dalam proses pembelajaran adalah guru sebagai komunikator kepada siswanya. Agar terjadi komunikasi yang efektif proses pembelajaran maka disarankan guru senantiasa memelihara strategi komunikasi yang baik, sehingga terselenggara proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Komunikasi yang baik dalam proses pembelajaran akan meningkatkan efektifitas pembelajaran dan memberi pengaruh positif bagi siswa. Namun masih banyak guru yang belum mampu menerapkan strategi komunikasi yang baik sehingga menghambat proses penyampaian informasi ke siswa, hal ini dapat menurunkan komitmen guru untuk dapat bertahan dan terus mengajar. Kurangnya komunikasi dapat menimbulkan tata kelola dalam organisasi serta proses pengajaran yang tidak efektif.

Faktor yang terakhir adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan organisasi pendidikan sangat penting, di lembaga formal sekolah dikenal sebagai kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam upaya meningkatkan komitmen guru. Kepala sekolah harus dapat mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan membina guru agar dapat bekerja secara efektif..

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, kepuasan kerja terkait dengan perasaan positif individu terhadap aspek-aspek pekerjaan, yang antara lain

meliputi: pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, supervise, tim kerja, kondisi kerja, pengakuan, dan lingkungan.

Komitmen guru di Indonesia terbukti rendah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas), pasca program pemberian sertifikasi guru melalui penilaian porto folio sejak tahun 2005 lalu, sertifikasi guru demikian tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur di sekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan peningkatan kemampuan siswa.<sup>2</sup> Banyak guru yang tidak komitmen untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, seperti masih ada guru yang berperan hanya sebagai pengajar, penyaji yang belum melakukan peran sebagai manajer kelas. Proses kegiatan belajar mengajar yang teramati oleh peneliti bervariasi, ada yang berlangsung secara efektif dan ada yang kurang, dan adapula yang tidak sama sekali. 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, dan masih kurang motivasi kerja. 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 kepuasan kerja yang rendah tersebut juga ditandai dengan tidak terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Ketidakpuasan tersebut juga didasarkan pada

---

<sup>2</sup> <http://agussusanto4indonesia.blogspot.co.id/2013/11/komitmen-guru-pada-tugas.html>

kecerdasan emosional seorang guru yang lemah sehingga terjadi pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang mode pelaksanaannya cenderung bersifat rutinitas atau sekedar melepas tanggung jawabnya sebagai pekerja. Kegiatan rutinas tersebut ditandai ada guru di kelas, ada siswa, gurunya berbicara, siswanya tampak mendengarkan, dan sebagian tampak sebagai kegiatan belajar mengajar di kelas. Namun jika ditelusuri lebih dalam ternyata kegiatan belajar dan mengajar tersebut semu. Hal ini ditandai dengan guru yang tidak boleh dikritik dan tidak bersedia menerima kritik, siswanya diintimidasi harus patuh, sopan, dan menuruti sesuai kemampuan guru.

Masalah komitmen guru yang terjadi di Jawa Barat terlihat tidak jauh berbeda seperti pada kasus komitmen guru di Indonesia pada paragraf di atas. Banyak guru yang tidak komitmen untuk menjalankan tugas. adanya program sertifikasi untuk kesejahteraan guru juga tidak sepenuhnya berimbas pada produktivitas kerja, seperti terlambat masuk sekolah, ketidaksiapan guru dalam perangkat pembelajaran saat masuk ke kelas, pembelajaran guru yang tidak aktif dan inovatif, emosi yang tidak stabil saat mengajar di kelas, menggunakan jam pelajaran untuk kepentingan pribadi. Tentunya perilaku tersebut menunjukkan komitmen guru yang rendah terhadap profesinya selain komitmen guru yang rendah kecerdasan emosional guru di Jawa Barat masih rendah ini terlihat masih banyak yang mengabaikan kesadaran diri, pengaturan diri, empati, serta kemampuan sosial. Padahal semua itu akan melatih para guru untuk dapat mengendalikan emosinya sehingga akan mendukung terhadap kemampuan

intelektual yang dimilikinya. Permasalahan di atas juga menunjukkan kepuasan kerja guru yang rendah yang mempengaruhi komitmen guru yang rendah.

Komitmen guru yang rendah juga terjadi pada guru yang berada di sekolah Bekasi, seperti terlambat masuk kelas, mengakhiri pelajaran sebelum jam pelajaran habis, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain, malas memeriksa pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa, terlambat menyerahkan soal-soal ulangan atau nilai hasil ulangan. Sikap-sikap seperti itu akhirnya menyebabkan kinerja yang dicapai oleh guru juga tidak optimal. Selain itu rendahnya kemampuan guru dalam mengendalikan kecerdasan emosional menunjukkan bahwa sebagian guru tidak dapat mengendalikan emosi mereka ketika berhadapan dengan berbagai tingkah laku siswa di sekolah. Sehingga mereka melakukan hal-hal yang bisa menimbulkan kecederaan fisik dan psikologis terhadap siswa. Tidak jarang siswa yang memiliki rasa ketakutan saat pembelajaran dimulai karena takut kepada gurunya saat mengajar bahkan sampai ada yang tidak mengikuti jam pelajaran di kelas. Hal tersebut demikian karena kepuasan kerja yang rendah yang dirasakan guru juga mempengaruhi sikap komitmen guru yang rendah dan ketidakmampuan guru dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas. Maka peneliti tertarik untuk meneliti SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi yang merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di Bekasi Barat. Guru SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi menunjukkan indikasi kurang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya sebagai guru, seperti yang telah dilakukan observasi sebelumnya oleh



peneliti ditemukan adanya bentuk ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan jam kerja, pulang kerja lebih awal, tidak memberikan kabar jika berhalangan hadir, keterlambatan memberikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, seperti penyerahan tugas perangkat pembelajaran, tidak menyiapkan alat peraga saat masuk ke kelas, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain, dan tingkat *turnover* guru. Kecerdasan emosional yang di miliki para guru ketika mengajar juga masih memiliki sistem pengajaran yang feodal. Hal tersebut mencerminkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki guru memiliki kepuasan kerja rendah sehingga guru mempunyai komitmen organisasi yang rendah dan mempunyai kecerdasan emosional yang rendah.

Absensi guru memperlihatkan komitmen organisasi terhadap sekolah, berikut rekapitulasi absensi guru dari bulan Oktober 2015- Desember 2015. Dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Rekapitulasi Absensi Guru pada SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi**

<b>Periode</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>	<b>Pulang Cepat</b>
1-31 Oktober	49%	19%	12%	0%	35%
1-30 November	42%	7%	9%	0%	30%
1-31 Desember	42%	5%	7%	0%	37%
<b>Rata-Rata</b>	<b>44,3%</b>	<b>10,3 %</b>	<b>9,3 %</b>	<b>0%</b>	<b>34%</b>

Sumber: Laporan Badan Kepegawaian (guru dan staf tata usaha) Yayasan Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat

Berdasarkan data pada tabel I.2, rata-rata guru yang sering terlambat datang cukup tinggi mencapai 44,3 % dan ketidakhadiran guru tanpa keterangan sebesar 0%, pulang cepat sebesar 34 %. Keterlambatan, ketidakhadiran, dan pulang cepat

sebelum waktunya menghambat proses belajar mengajar guru, menurut hasil observasi peneliti mengenai guru yang datang terlambat dan pulang cepat pada waktunya akan mengorbankan siswa sehingga siswa tidak belajar dengan maksimal berdasarkan pengamatan peneliti siswa belajar menjadi tidak kondusif dan cenderung hanya beberapa siswa yang mengerjakan siswa yang lain hanya mencontek hasil pekerjaan siswa yang mengerjakan selain itu saat guru terlambat seringkali tidak menipkan tugas yang harus dikerjakan selama guru tersebut belum datang sehingga siswa tidak belajar dan cenderung berisik di kelas sehingga mengganggu aktivitas belajar kelas lainnya yang sedang melakukan proses belajar.

Tingkat ketidakhadiran guru yang mengalami peningkatan intensitas sangat dimungkinkan bermuara pada tingginya perpindahan guru. Tingkat perpindahan gurur yang tinggi akan mengganggu jalannya aktivitas mengajar, sebab setiap guru menempati posisi dan memiliki pekerjaannya masing-masing sehingga kekosongan terhadap suatu posisi akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hal tersebut juga merugikan sekolah sebab harus melakukan penarikan guru baru, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan guru tersebut yang nantinya akan menggantikan posisi guru sebelumnya.

Tingkat perpindahan guru yang relative tinggi dalam hal ini keluar masuk guru juga dirasakan oleh SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat dalam rentan waktu 5 tahun terakhir terlihat tabel berikut:

**Tabel I.2**  
**Daftar guru yang mengundurkan diri dari Tahun 2011 s/d 2015**

No	Tahun	Jumlah	Unit Sekolah	Alasan
1.	2011	2	SMK	Mengundurkan diri
2.	2012	2	SMK	Mengundurkan diri
3.	2013	0	SMK	-
4.	2014	3	SMK	Mengundurkan diri
5.	2015	1	SMK	Mengundurkan diri
Jumlah		8	SMK	

Sumber : Data tingkat turnover guru SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat

Berdasarkan tabel di atas terlihat pada tahun 2011 dan 2012 jumlah kemangkiran guru terdapat dua orang, pada tahun 2013 tidak ada tingkat kemangkiran guru, sedangkan pada tahun 2014 terjadi peningkatan jumlah kemangkiran guru, yaitu tiga orang dan pada tahun 2015 terdapat penurunan tingkat kemangkiran, yaitu 1 orang. Total guru yang mengundurkan diri, yaitu delapan orang semenjak lima tahun terakhir.

Secara langsung akibat tingginya tingkat perpindahan guru ini adalah terganggunya proses kegiatan belajar mengajar dikelas, waktu yang terbuang untuk rekrutmen, seleksi, dan *training*, sedangkan yang ditanggung guru lainnya antara lain peningkatan beban kerja (*workload*) yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan guru yang keluar, munculnya goncangan organisasi yang dapat mempengaruhi moral kerja guru secara keseluruhan, dan juga citra sekolah yang buruk akibat *publisitas* negatif *high turnover rate* tersebut. Beberapa kerugian lain yang dapat muncul diantaranya tidak adanya atau kurangnya kepercayaan konsumen (orang tua dan siswa) terhadap kemampuan

guru yang baru direkrut, berkurang atau hilangnya kerjasama tim yang sudah terbentuk.

Selain tingkat *turnover* pada tabel di atas, masa kerja juga menentukan tingkat komitmen seseorang terhadap organisasinya, karena masa kerja menunjukkan kelayalitan seorang pegawai terhadap kecintaannya terhadap organisasi. Data masa kerja SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat sebagai berikut:

**Tabel I.3**

**Masa Kerja Guru SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Guru</b>
<b>&gt;10 Tahun</b>	<b>18</b>
<b>&lt;10 Tahun</b>	<b>29</b>
<b>= 10 Tahun</b>	<b>4</b>
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>

Sumber: Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMKS Bina Siswa Utama 1 Bekasi

Berdasarkan data pada tabel di atas jumlah guruyang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun terdapat 18 orang, masa kerja guru kurang dari 10 tahun terdapat 29 orang, dan masa kerja guru sama dengan 10 tahun terdapat empat orang. Terlihat guru yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun lebih sedikit daripada guru yang mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun dan 10 tahun hal ini terlihat selama 10 tahun terakhir terjadi tingkat *turnover* guru yang tinggi yang memiliki indikasi terlihat rendahnya komitmen guru terhadap organisasinya, yaitu SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat tempat guru tersebut mengajar.

Dari gambaran di atas, dapat diidentifikasi adanya rendahnya kecerdasan emosional yang guru dan ketidakpuasan guru sehingga berdampak dan diperkirakan menurunnya komitmen guru dan dimana sejak tahun 2011 beberapa

guru yang mengundurkan diri dan jumlah masa kerja guru yang lebih 10 tahun lebih sedikit jumlahnya dari guru yang mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun dan sama dengan 10 tahun. Hal ini tentu banyaknya masalah lain yang muncul berkaitan dengan masalah kepuasan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas.dapat dilihat bahwa komitmen guru terhadap organisasinya masih rendah dilihat dari tingkat absensi, *turnover*, dan masa kerja. Hal tersebut di indikasikan adanya kurangnya tingkat kecerdasan emosional dan tingkat kepuasan kerja sehingga mengakibatkan komitmen guru yang rendah pada SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, komunikasi, kepemimpinan efektif, dan kepuasan kerja.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.
3. Pengaruh karakteristik struktur terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.
4. Pengaruh komunikasi terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.

5. Pengaruh kepemimpinan efektif terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah komitmen guru memiliki penyebab dan faktor-faktor yang sangat luas antara lain :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru.
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru.

Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat?

3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru dan staf tata usaha di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat berguna secara teoritis maupun praktis

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Bina Siswa Utama 1 Bekasi Barat

### **2. Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

#### **a. Peneliti**

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

#### **b. Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah

informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

**c. Guru**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pengajaran serta untuk perbaikan dan peningkatan kinerja guru dalam mendidik siswa.

**d. Sekolah**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sekolah.