

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Secara umum, pembangunan pendidikan ditekankan pada usaha peningkatan kualitas pendidikan. Dalam pendidikan, faktor pendidik yaitu guru memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan (Prakoso, 2013). Guru menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pembangunan pendidikan (Lusia et al.2017) dan figur yang mengemban tugas menyelenggarakan, mengelola, dan memberikan bimbingan baik di dalam maupun di luar sekolah serta melaksanakan program pengajaran yang baik. Guru sebagai komponen pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul, berkualitas dan bekerja secara profesional dan berkomitmen terhadap lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang tak lain adalah mencerdaskan anak bangsa (Yudha & Hasib, 2014). Rizaldi (2021) mengatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia sebagai penggerak keberhasilan suatu usaha dan pendorong sumber daya lainnya”. sedangkan menurut pendapat dari Kasmir (2016:3) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat akan mempengaruhi secara positif pada komitmen organisasional karyawan”.

Indonesia adalah negara yang memberikan kewajiban bagi warga negaranya untuk mendapatkan pendidikan selama 12 tahun atau sampai sekolah menengah atas atau juga sekolah menengah kejuruan hal tersebut dinyatakan oleh program presiden

dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional L(RPJMN) tahun 2020-2022. dua belas tahun tahun wajib belajar kepada warga negara Indonesia diantaranya yaitu pendidikan formal 6 tahun pada tingkat Sekolah Dasar (SD), 3 tahun pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan 3 tahun lagi pada tingkat Sekolah Menengah Atas. Hal tersebut tujuannya untuk meningkatkan pemerataan pendidikan disetiap daerahnya. ada pula pengertian pendidikan menurut (Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Nomor 2003 pasal 1 ayat 1) yang berbunyi pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan juga secara terencana bertujuan untuk mewujudkan proses pembelajaran dan suasana belajar untuk peserta didik secara aktif dengan mengembangkan kepribadian diri sendiri, mencerdaskan akal pengetahuan, mengembangkan potensi dalam bidang apapun, bisa mengendalikan diri dan memperbanyak keterampilan yang suatu saat pasti akan dibutuhkan oleh banyak masyarakat bahkan oleh bangsa negara Indonesia.

Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia Bandung adalah salah satu sekolah dasar swasta yang banyak dikenal baik di kota Bandung yang beralamatkan di Jalan Halimun Nomor 40 termaksud ke dalam wilayah Kelurahan Lingkar Selatan, Kecamatan Lengkong di kota Bandung. Sekolah Dasar BPI Bandung merupakan sekolah yang didirikan oleh Yayasan Badan Perguruan Indonesia (BPI) yang berpusat di Jalan. Burangrang Nomor 8 Bandung pada tahun 1959, yang menjadi ciri khas Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia adalah sangat konsen dalam mengembangkan budaya dan seni, terutama budaya sunda dari provinsi jawa barat tersebut. hal ini dibuktikan dengan adanya pelajaran tentang bagaimana cara

bertatakrama dengan sopan, mempelajari sejarah sunda serta mengembangkan banyak keterampilan, dan belajar budaya menari yaitu salah satunya belajar menari daerah Sunda dan lain-lain. tidak hanya itu saja SD Badan Pendidikan Indonesia juga tetap mengikuti pelajaran sesuai dengan perkembangan zaman sekarang.

Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia saat ini memiliki Jumlah Guru Sebanyak 36 orang juga terdiri dari satu orang Kepala Sekolah dan dibantu satu orang Wakil Kepala Sekolah yang sekaligus menangani kehumasan. Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia Bandung memiliki 24 kelas rombongan belajar dari kelas 1 sampai dengan kelas 6 dengan jumlah siswa seluruhnya 525. Kelas 1 sampai kelas 3 bentuk pembelajarannya tematik sedangkan kelas 4 sampai kelas 6 bentuk pembelajarannya mata pelajaran dimana setiap jam belajar per mata pelajaran lamanya 30 menit. Proses pembelajarannya di SD Badan Perguruan Indonesia Bandung mengutamakan pendekatan cooperative learning, dimana para siswa diarahkan untuk dapat belajar memecahkan masalah dan mencari jalan keluarnya.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti temuan penelitian Novita (2013) bahwa semakin tinggi perasaan puas karyawan akan semakin memacu terhadap semangat kerjanya.

Menurut Luthans (2016:135) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, dan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap 21 orang guru di SD Badan Perguruan Indonesia Bandung dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan melalui google form seperti pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Survey Awal Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

NO	PERTANYAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1.	Adanya tatap muka antara kepala sekolah dengan guru	12	57,1%	9	42,9%
2.	Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kemampuan dan jobdesk yang diberikan	10	47,6%	11	52,4%
3.	Tersedia tempat pemeriksaan kesehatan di lingkungan instansi tempat bekerja	15	71,5%	6	28,5%
4.	Adanya fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan tugas	13	61,9%	8	38,1%
5.	Tersedia program keselamatan kerja yang dimiliki instansi	15	71,5%	6	28,5%
6.	Jumlah gaji/tunjangan dan keuntungan/manfaat yang diberikan kepada Bapak/Ibu guru sesuai dengan tugas yang diberikan	7	33,3%	14	66,7%
7.	Adanya kepedulian antara lingkungan sekitar instansi tempat bekerja	11	52,4%	10	47,6%

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil survey awal variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa 52,4% para guru di Sekolah Dasar BPI Bandung merasa pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan kemampuan dan jobdesk yang diberikan dan sebanyak 47,6% merasa pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan jobdesk yang diberikan. Dan para guru di Sekolah Dasar BPI Bandung merasa bahwa gaji/tunjangan yang diterima sesuai dengan kontribusi atau hasil kerja pegawai dengan menjawab “YA” sebesar 33,3% dan “TIDAK” sebesar 66,7%. maka dari itu pentingnya Sekolah Dasar BPI Bandung xuntuk lebih mengelola sumber daya manusia nya agar lebih mempunyai kualitas kehidupan kerja para gurunya. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota mampu

memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (Jati,2013). Selain itu Cascio (2015) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan, dan pengembangan karir. Kemudian, hal yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja para guru yang ada di SD Badan Perguruan Indonesia adalah variabel Komitmen Organisasi. Hal ini dapat dilihat pada (tabel 1.2). Menurut Luthans (2016:135) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel Komitmen Organisasi terhadap 21 orang guru di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia Bandung dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan melalui Google Form seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel komitmen Organisasi

NO	PERTANYAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1.	Bahagia menghabiskan sisa karir di instansi ini	9	42,9%	12	57,1%
2.	Saya merasa bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan	15	71,5%	6	28,5%
3.	Saya merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya juga	13	38,1%	8	61,9%
4.	Banyak hal yang akan terganggu, dalam kehidupan saya jika meninggalkan organisasi ini	12	57,1%	9	42,9%
5.	Tetap bekerja dalam instansi walaupun ditempat lain menguntungkan	12	57,1%	9	42,9%
6.	Pegawai memiliki kepercayaan bahwa seseorang harus setia dengan organisasinya	5	23,8%	16	76,2%

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil survey awal variabel komitmen organisasi pada tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa 57,1% para guru yang ada di SD Badan Perguruan Indonesia Bandung tidak merasa bahagia menghabiskan sisa karirnya di instansi. Dan yang merasa bahwa pegawai memiliki kepercayaan bahwa seseorang harus setia dengan

organisasinya menjawab “YA” sebesar 23,8% dan “TIDAK” 76,2%, maka dari itu penting seseorang untuk harus memiliki sikap setia karna setia merupakan kewajiban moral untuk meningkatkan kualitas di dalam diri sendiri. Nurlaila (2019) menyatakan bahwa sebuah komitmen organisasi terhadap diri sendiri dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen Berkelanjutan dan komitmen normatif dimana pegawai harus memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja dan bertahan di dalam organisasi.

Seorang guru harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena akan menghasilkan sebuah peningkatan kinerja dan kompetensi yang berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan guru serta kualitas sekolah. Robbin and Judge (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, ketersediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Putu dan IWayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Kemudian, hal yang mempengaruhi Komitmen Organisasi para guru yang ada di SD Badan Perguruan Indonesia Bandung adalah variabel Kinerja para guru. hal ini dapat dilihat pada (tabel 1.3). seseorang harus dituntut untuk mempunyai kinerja dalam bekerja tujuannya untuk demi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan atau lembaga instansi.

Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Kinerja* terhadap 21 orang guru di SD Badan Perguruan Indonesia dengan menggunakan kesioner yang melalui Google form seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Kinerja Guru

NO	PERTANYAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1.	Saya terampil dalam mengerjakan pekerjaan di berbagai bidang	10	47,6%	11	52,4%
2.	Saya mampu menguasai materi pembelajaran dan membuat murid semakin semangat dalam belajar	12	57,1%	9	42,9%
3.	Saya merasa memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus menyiapkan rencana pengajaran	15	71,5%	6	28,5%
4.	Saya mampu menaati seluruh aturan-aturan sekolah yang sudah disepakati	11	52,4%	10	47,6%
5.	Saya mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi	7	33,3%	14	66,7%

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil survey awal variabel kinerja pada tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa 52,4% para guru yang ada di SD Badan Perguruan Indonesia Bandung masih merasa belum mempunyai keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan di semua bidang. Dan yang merasa bahwa mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi menjawab “YA” 33,3% dan “TIDAK” 66,7%, maka dari itu pentingnya Sekolah Dasar

Badan Perguruan Tinggi Indonesia Bandung untuk lebih mengelola sumber daya manusia nya agar lebih mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi terutama pada gurunya. Mahmudi (2019;45) menyatakan bahwa sebuah kinerja dalam diri sendiri bisa dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi dan tingkat pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di ungkapkan diatas faktor-faktor tersebut adalah fenomena yang terjadi pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Para Guru Di Sekolah Badan Perguruan Indonesia Bandung (BPI)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas dan fenomena yang telah diteliti, bahwa permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh guru di SD Badan Perguruan Indonesia (BPI) yaitu sebagai berikut:

1. **Pertama**, sebagian guru di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung merasa bahwa tugas kerja yang diberikan instansi tidak sesuai dengan kemampuan, dan juga merasa bahwa gaji/tunjangan yang diterima belum sesuai

dengan kontribusi atau hasil kerja pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kualitas Kehidupan Kerja masih sangat rendah.

2. **Kedua**, sebagian guru di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung merasa tidak bahagia menghabiskan sisa karirnya di instansi dan sebagian para guru belum memiliki kepercayaan bahwa seseorang harus memiliki sikap setia dengan organisasinya. Hal ini mengidentifikasi bahwa Komitmen Organisasi masih sangat rendah.
3. **Ketiga**, sebagian guru di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung masih belum mempunyai keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan di segala bidang, dan sebagian guru belum mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi sehingga membuat guru masih kurangnya dalam berkomunikasi. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja para guru masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas, Adapun rumusan masalah yang harus diteliti di Sekolah SD Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.
4. Seberapa besar Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebuah bahan dan data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Para Guru di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir, dengan adanya perolehan data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dalam rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru Secara Parsial pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Secara Parsial pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung baik secara Parsial maupun Simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi, serta mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Untuk menambah pengetahuan terhadap ilmu manajemen SDM mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini, penulis mendapatkan suatu praktek didunia nyata itu berbeda, mendapatkan pengalaman berupa teori dan menambah wawasan untuk diterapkan didunia nyata bagi penulis.

2. Bagi Ilmu Manajemen

Penelitian ini, penulis mengharapkan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu dan teori maka akan lebih memajukan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga Instansi

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan atau bahan pertimbangan oleh lembaga instansi dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar BPI Bandung.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar BPI Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah SD Badan Perguruan Indonesia yang beralamatkan di Jalan. Halimun, Nomor 40 Wilayah Kelurahan Lingkar Selatan, Kecamatan Lengkong Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2022 sampai bulan Desember 2022 dengan jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.4
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Oktober				November				Desember				Januari				februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■

Sumber : diolah peneliti, (2023)

