

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan media untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap bangsa yang ingin memperbaiki kualitas bangsanya, maka pendidikan akan menjadi skala prioritas. Negara-negara seperti Finlandia, Swedia, Jepang, Cina dan Negara-negara maju lainnya sangat menjunjung tinggi pentingnya pendidikan. Pendidikan identik dengan pentingnya profesi guru, karena guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan proses pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, baik negeri maupun swasta membutuhkan guru-guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut dapat ditumbuh kembangkan melalui kepemimpinan situasional kepala sekolah, dengan memberikan bimbingan, dan arahan. Selain itu pembinaan, peningkatan efikasi diri, dan membangun *teamworks* yang handal, diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan komitmen guru terhadap organisasi.

Komitmen guru terhadap organisasi pada dasarnya merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan anggota organisasi terhadap tujuan organisasi, dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen guru terhadap organisasi yang tinggi akan sangat berbeda dengan komitmen guru terhadap organisasi yang rendah. Hal ini dapat dilihat salah satunya dari perilaku kerja, tingkat kehadiran, dan keluar masuk organisasi lain. Guru yang komitmen terhadap organisasinya tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya guru yang mempunyai komitmen terhadap organisasi rendah, kepeduliannya terhadap organisasi akan kurang, hal

ini dapat terlihat dari tingginya tingkat absensi, kurang partisipasi dalam kegiatan organisasi, kurang semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Sehingga kalau dibiarkan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi rendah, cenderung menunjukkan kurangnya semangat, gairah, dan kesungguhan dalam bekerja. Apabila perilaku tersebut dibiarkan berkelanjutan, dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai permasalahan seperti tingginya tingkat absensi guru, loyalitas guru yang rendah, kurang mentaati peraturan, mangkir, pemogokan kerja tanpa alasan, bahkan keinginan untuk pindah mencari sekolah lain. Jika hal ini terjadi akan berdampak negatif terhadap kinerja guru, akibatnya pencapaian tujuan pembelajaran dan proses pendidikan secara keseluruhan di sekolah tersebut akan terganggu. Pada akhirnya akan menghambat kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara khusus, guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi tinggi, akan menunjukkan perilaku yang loyal (setia), proaktif terhadap organisasi. Namun guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi rendah, akan menunjukkan perilaku negatif seperti : kehadiran yang rendah, sering datang terlambat, dan kurang proaktif terhadap organisasi.

Selain hal di atas komitmen guru terhadap organisasi dapat dilihat dari kinerja guru tersebut, melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Beberapa upaya dalam rangka meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, menjaga *teamworks* dalam melaksanakan tugas, meningkatkan efikasi diri guru yang baik. Dapat juga dilakukan dengan upaya lain seperti :

Peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan latihan, meningkatkan motivasi, membangun komunikasi interpersonal yang baik. Melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan komitmen guru terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Dikarenakan sosok guru yang mandiri, kreatif, dan berwawasan ke depan berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil pendidikan.

Sekolah membutuhkan guru-guru yang mempunyai komitmen baik terhadap organisasi, terlebih sekolah yang berstatus swasta. Beberapa SMA swasta di Kota Sukabumi masih terlihat belum sepenuhnya mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Terbukti dengan adanya SMA swasta yang masih kekurangan siswa. Hal ini terjadi disebabkan beberapa alasan diantaranya: kualitas pendidikan yang dihasilkan masih kurang, sarana dan prasarana belum memadai, dan pola pikir masyarakat yang lebih memilih sekolah negeri dengan pertimbangan biaya dan kualitas pendidikan.

Dalam jurnal internasional yang berjudul *Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model*. Merupakan hasil penelitian dari Siyu Zhoua, Xiaowei Lia, Bingcheng Gaob *Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing, China National Institute of Education Science, Beijing, China*. Menyatakan bahwa keluarga / teman yang suportif dapat membantu kaum muda guru prasekolah di China menangani konflik pekerjaan, keluarga, meningkatkan komitmen organisasi, sehingga mengurangi konflik mereka.

Selanjutnya jurnal internasional yang berjudul *Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in*

Turkey: Younger is better?. Merupakan hasil penelitian dari Ilhami Yucel Cetin Bektas, *Erzincan University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Erzincan 24078, Turkey*. Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Perbedaan usia di antara para guru memiliki efek antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Peran usia terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi perlu diteliti lebih lanjut. Otoritas sekolah perlu mempertimbangkan perbedaan usia guru dan mengembangkan strategi untuk menangani kebutuhan guru agar mengalami kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen yang kurang.

Berdasarkan hasil penelitian pada jurnal di atas, dan beberapa alasan masyarakat lebih dominan memilih sekolah negeri, sudah saatnya pihak yayasan lebih meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya. Mulai membenahi rekrutmen guru dan tenaga kependidikan, pembinaan internal maupun eksternal, memperbaiki sarana dan prasarana, serta meningkatkan kesejahteraan warga. Melalui upaya tersebut, diharapkan adanya peningkatan komitmen guru terhadap sekolahnya. Pelayanan terhadap peserta didik, motivasi diri dalam mengembangkan kompetensi meningkat. Secara tidak langsung berawal dari komitmen yang baik, kualitas pendidikan di sekolah tersebut akan meningkat. Apabila kualitas pendidikan di sekolah swasta meningkat, maka pola pikir dan kepercayaan masyarakat akan mulai berubah. Orangtua tidak akan merasa khawatir menitipkan putra putrinya ke sekolah swasta, biaya yang lebih mahal, bukan penghambat dalam memberikan pendidikan terbaik buat putra putrinya. Jika kepercayaan masyarakat sudah didapatkan, tidak akan ada sekolah swasta yang kekurangan siswa. Namun kenyataannya masyarakat di Kota Sukabumi sampai sekarang masih banyak

memilih SMA negeri. Hanya sebagian kecil SMA Swasta yang sudah mendapatkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, SMA Swasta yang masih kurang mendapatkan kepercayaan masyarakat, perlu memperbaiki kualitas pendidikan di dalamnya. Agar sekolah bisa bersaing dengan sekolah lain, yang sudah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terlebih dahulu. Melalui peningkatan komitmen guru, diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hasil pembelajaran, citra, stabilitas, dan daya saing sekolah.

Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa komitmen guru-guru SMA Swasta di Kota Sukabumi masih kurang. Berdasarkan hasil survai pendahuluan terhadap 22 orang perwakilan guru SMA Swasta, diperoleh data seperti pada Tabel 1.1. di bawah ini:

No	Dimensi/Indikator	Rata-rata	Deskripsi Indikator
1	Komitmen afektif, dengan indikator:		Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas utama, selama 1 bln terakhir.
	a. Guru yang terlambat datang di sekolah	55 %	
2	b. Guru yang terlambat hadir di kelas	65 %	Keinginan untuk mengabdikan dan mengembangkan organisasi, selama 5 tahun terakhir.
	Komitmen lanjutan, dengan indikator:		
3	a. Guru yang kurang aktif mengikuti kegiatan sekolah	60 %	Keterpanggilan dalam melayani peserta didik, selama 1 tahun terakhir
	b. Guru yang belum menghasilkan karya dalam mengembangkan kompetensi demi kepentingan sekolah	75 %	
3	Komitmen normatif, dengan indikator:		Keterpanggilan dalam melayani peserta didik, selama 1 tahun terakhir
	a. Guru yang bekerja belum sesuai dengan tupoksi masing-masing	70 %	
	b. Guru yang mendidik dan mengajar belum sesuai dengan kompetensi pedagogik	55 %	

Tabel 1.1. Data Adanya Masalah Komitmen Guru SMAS Terhadap Organisasi

Data di atas diperoleh berdasarkan hasil perhitungan jawaban kuesioner yang diberikan kepada 22 orang guru sebagai perwakilan masing-masing sekolah.

Survei pendahuluan dilaksanakan, karena belum ditemukan adanya data lain terkait peningkatan komitmen guru di SMAS baik tingkat Kota maupun Cabang Dinas Pendidikan. Selain data di atas, dilakukan juga wawancara terhadap wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sehingga diperoleh informasi bahwa keterlambatan hadir guru di sekolah rata-rata mencapai 55 %, hal ini disebabkan kurang semangatnya guru untuk bekerja di sekolah tersebut dengan alasan macet, mengurus keluarga, dan keperluan lainnya. Keterlambatan guru hadir di kelas rata-rata mencapai 65 %, hal ini disebabkan oleh keterlambatan hadir di sekolah, ketidaksiapan bahan untuk mengajar atau kesibukan guru dengan kegiatan lain.

Guru yang kurang aktif mengikuti kegiatan sekolah mencapai 60%, hal ini dapat dilihat dari keterlibatannya dalam setiap kegiatan, datang hanya formalitas, menggugurkan kewajiban, sehingga hasil yang dicapai kurang optimal. 75% Guru yang belum menghasilkan karya dalam mengembangkan kompetensi demi kepentingan sekolah. Hal ini dapat terlihat dari proses belajar mengajar yang masih didominasi dengan metode konvensional. Selain hal tadi keinginan guru-guru meningkatkan kompetensi profesional masih rendah, bila dilihat dari jumlah guru yang sudah melanjutkan ke jenjang magister, dan membuat karya tulis ilmiah.

Selain hal di atas 70% guru guru yang bekerja belum sesuai dengan tupoksi masing-masing, karena ada perbedaan antara pelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikan dan kebutuhan di lapangan, maka pelayanan terhadap peserta didikpun akan cenderung kurang. Selanjutnya sekitar 55 % guru yang belum memahami karakteristik peserta didik dalam memberikan pendidikan dan pengajarannya. Kompetensi pedagogiknya kurang, sehingga ikatan bathin dengan

peserta didik masih dirasakan rendah, hal ini dibuktikan masih adanya guru yang tidak mengenal nama peserta didiknya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan pada satuan pendidikan memiliki tanggung jawab dan kebijakan dalam proses mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan yang dipilih adalah kepemimpinan situasional kepala sekolah. Melalui kepemimpinan situasional, seorang kepala sekolah diharapkan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara efektif, melalui arahan, petunjuk, bimbingan, dukungan dan motivasi, pendelegasian tugas kepada guru dengan memperhatikan tingkat kesiapan dan kematangan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Arahan, petunjuk, bimbingan, dukungan, pendelegasian dan apresiasi yang diberikan oleh kepala sekolah, akan mendorong dalam peningkatan komitmen guru terhadap organisasi. Sehingga semua stake holder merasa bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan bersama.

Setiap individu sudah dibekali dengan multi kecerdasan, salah satunya adalah kecerdasan meyakini kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Keyakinan diri dengan kemampuannya dikenal dengan efikasi diri. Orang yang mempunyai efikasi diri tinggi, cenderung menjadikan pengalamannya menjadi suatu motivasi. Terus berusaha membuktikan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan orang yang mempunyai efikasi diri rendah akan terjadi sebaliknya, rendah motivasi, cenderung malas, dan sering menunda dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Guru dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai motivasi tinggi, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan dorongan bagi

seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Oleh karena itu, guru yang memiliki motivasi dalam bekerja diduga berperan dalam meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu dimiliki seseorang dalam suatu organisasi agar dapat bekerja lebih optimal. Ketaatan terhadap norma-norma atau peraturan yang mengatur hubungan antar individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan memberikan peluang untuk memudahkan pencapaian tujuan sekolah. Guru yang disiplin lebih memahami apa yang menjadi tuntutan dan apa yang harus dikerjakan. Bekerja lebih fokus, terarah, serta hasil kerja yang memuaskan. Guru yang mempunyai kedisiplinan tinggi diduga sebagai salah satu prasyarat untuk mewujudkan komitmen guru terhadap organisasi.

Selain hal di atas, budaya organisasi tidak kalah penting bagi keberadaan dan kelangsungan suatu organisasi. Kenyamanan guru dalam bekerja, perlindungan, upah yang diberikan, akan menimbulkan kepuasan guru dalam bekerja. Guru yang puas dengan hasil kerjanya, diduga akan meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

Keadaan atau situasi yang nyaman dalam bekerja berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Keadaan atau iklim kerja yang baik memberikan motivasi pada anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati. Bekerja dirasakan lebih bermakna tanpa adanya tekanan atau keterpaksaan. Sehingga para anggota organisasi mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Kepuasan seseorang terhadap hasil pekerjaannya dalam memenuhi kebutuhan pribadi atau tujuan organisasi, diharapkan dapat memperkuat komitmen

guru terhadap organisasi dalam mengembangkan organisasi. Sehingga citra organisasi dan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pendidikan lebih baik dari sebelumnya.

Kemampuan untuk memahami orang lain melalui komunikasi dan kerjasama dalam tim, sebagai salah satu faktor yang berperan dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Komunikasi dan kerjasama yang baik dipandang perlu untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Berdasarkan kondisi tersebut, maka dipandang perlu dilakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah komitmen guru terhadap organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka masalah-masalah yang berkaitan dengan komitmen guru terhadap organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya: Kepemimpinan situasional kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, *teamworks*, kepuasan kerja, dan efikasi diri.

Kepemimpinan situasional kepala sekolah dapat mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan arahan, petunjuk, bimbingan, dukungan, pendelegasian, serta apresiasi yang diberikan kepala sekolah, akan mendorong peningkatan tanggungjawab semua stakeholder dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan bersama. Hal ini mendukung terciptanya komitmen guru terhadap organisasi.

Selain hal di atas, budaya organisasi tidak kalah penting bagi keberadaan dan kelangsungan suatu organisasi. Kenyamanan guru dalam bekerja,

perlindungan, upah yang diberikan, akan menimbulkan kepuasan guru dalam bekerja. Guru yang puas dengan hasil kerjanya, diduga akan meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

Kemampuan untuk memahami orang lain melalui komunikasi dan kerjasama dalam tim, sebagai salah satu faktor yang berperan dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Komunikasi dan kerjasama yang baik dipandang perlu untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Guru yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Oleh karena itu, guru yang memiliki motivasi dalam bekerja diduga berperan dalam meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

Kepuasan seseorang terhadap hasil pekerjaannya dalam memenuhi kebutuhan pribadi atau tujuan organisasi, diharapkan dapat memperkuat komitmen guru terhadap organisasi dalam mengembangkan organisasi. Sehingga citra organisasi dan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pendidikan lebih baik dari sebelumnya.

Keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya lebih dikenal dengan efikasi diri. Orang yang mempunyai efikasi diri tinggi akan cenderung menjadikan pengalamannya menjadi suatu motivasi untuk berusaha terus dalam membuktikan diri tentang kemampuannya. Sedangkan orang yang mempunyai efikasi diri rendah akan terjadi sebaliknya, motivasi menurun dan cenderung malas serta menunda menyelesaikan tugas-tugasnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, ternyata komitmen guru terhadap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Sedangkan untuk mengetahui komitmen guru terhadap organisasi perlu diselidiki beberapa variabel. Agar penelitian ini dapat dilakukan secara fokus dan mendalam, maka perlu dilakukan pembatasan yaitu penelitian masalah komitmen guru terhadap organisasi sebagai variabel terikat, dan variabel-variabel bebas yang paling mempengaruhinya. Dalam hal ini adalah: *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru tetap yayasan, seluruh SMA Swasta yang berada di Kota Sukabumi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang berhubungan dengan komitmen guru terhadap organisasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *teamworks* dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan *teamworks* dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi ?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan kepemimpinan situasional kepala sekolah dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan efikasi diri dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi?

4. Apakah terdapat hubungan antara *teamworks* dan kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan *teamworks* dan kepemimpinan situasional kepala sekolah dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi?
5. Apakah terdapat hubungan antara *teamworks* dan efikasi diri bersama-sama dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan *teamworks* dan efikasi diri dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri bersama-sama dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi?
7. Apakah terdapat hubungan antara *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga penguatan *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi melalui penelaahan tentang kekuatan hubungan antara variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Kekuatan hubungan antara *teamworks* dengan komitmen guru terhadap organisasi
2. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi

3. Kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan komitmen guru terhadap organisasi
4. Kekuatan hubungan antara *teamworks* dan kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi
5. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri dengan komitmen guru terhadap organisasi
6. Kekuatan hubungan antara *teamworks* dan efikasi diri dengan komitmen guru terhadap organisasi
7. Kekuatan Hubungan antara *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen guru terhadap organisasi

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis Dalam Menemukan Kebaruan:
 - a. Mendapatkan indikator-indikator yang paling berpengaruh terhadap komitmen guru terhadap organisasi
 - b. Menemukan cara peningkatan komitmen guru terhadap organisasi melalui peningkatan *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan efikasi diri
 - c. Menambah khasanah keilmuan khususnya pada bidang pendidikan
 - d. Menjadikan bahan kajian sehingga dapat memperluas wawasan, khususnya mengenai hubungan antara *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan efikasi diri dengan komitmen guru terhadap organisasi

e. Melengkapi referensi yang sudah ada, untuk dapat dimanfaatkan bagi penelitian lebih lanjut, sehingga memberikan kontribusi positif bagi penelitian berikutnya dalam mengembangkan dan menemukan solusi terhadap masalah yang berhubungan dengan komitmen guru terhadap organisasi.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Ditemukan upaya-upaya baru untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi melalui pengembangan *teamworks*

b. Ditemukan upaya-upaya baru untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi melalui pengembangan kepemimpinan situasional kepala sekolah

c. Ditemukan upaya-upaya baru untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi melalui pengembangan efikasi diri

d. Ditemukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi melalui pengembangan *teamworks*, kepemimpinan situasional kepala sekolah, secara bersama-sama dengan efikasi diri

e. Untuk peneliti bisa menjadi pedoman dalam meningkatkan motivasi, menjaga efikasi diri agar berhubungan positif dengan komitmen guru terhadap organisasi.

f. Memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan komitmen guru terhadap organisasi.

g. Sebagai informasi untuk menyusun rencana strategi sekolah dalam peningkatan komitmen guru terhadap organisasi melalui kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri.

- h. Masukan bagi Dinas Pendidikan dan penyelenggara pendidikan swasta, untuk berperan aktif positif dalam rekrutmen calon guru yang memberikan kontribusi terhadap sekolahnya.

