

Peran Manajemen Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan DI SMK Darussalam blokagung

Amirudin Hamzah Has ^{*1}
Muhammad Sidiq Purnomo ²

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Tarbiah Dan Keguruan, Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung
Banyuwangi, Indonesia

*e-mail : hamzahamir6636@gmail.com¹ sidiqpurnomo10@gmail.com²

Abstrak

Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan memainkan peran krusial dalam mendukung pencapaian tujuan institusi. Mengingat pentingnya komitmen ini, penelitian ini berfokus pada bagaimana komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan di institusi pendidikan. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan tenaga kependidikan institusi pendidikan. Partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan representasi yang kaya dan beragam. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama terkait komitmen organisasi dan kinerja. Hasil Analisis data mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang inspiratif, dukungan sosial di tempat kerja, serta penghargaan dan pengakuan atas kontribusi tenaga kependidikan, ditemukan sebagai pendorong utama komitmen organisasi.

Kata Kunci: Manajemen, Komitmen, Tenaga Kependidikan.

Abstract

In the context of education, educational staff play a crucial role in supporting the achievement of institutional goals. Considering the importance of this commitment, this research focuses on how organizational commitment plays a role in improving the performance of educational staff. This research aims to understand how organizational commitment contributes to improving the performance of educational staff in educational institutions. This research method uses a qualitative approach with a case study design. Data collection was carried out through in-depth interviews with educational staff at educational institutions. Participants were selected using purposive sampling techniques to ensure rich and diverse representation. The data obtained was analyzed using thematic analysis techniques to identify main patterns and themes related to organizational commitment and performance. The results of data analysis reveal that organizational commitment plays a significant role in improving the performance of educational staff. Factors such as inspirational leadership, social support in the workplace, and appreciation and recognition for the contributions of educational staff, were found to be the main drivers of organizational commitment.

Keywords: Management, Commitment, Education Personnel.

PENDAHULUAN

Peran manajemen sumberdaya manusia semakin penting dalam upaya peningkatan keunggulan kompetitif. Banyak studi menjelaskan bahwa manajemen sumberdaya manusia memiliki peran semakin strategis bagi organisasi (Budi Raharjo et al., 2023) pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aset bagi sebuah instansi sekolah dalam upayanya mencapai tujuan organisasi. Peran seorang pendidik memiliki satu kesatuan peran yang tidak terpisahkan yakni sebagai pendidik, pembimbing, pengajar, dan juga pelatih. Keempat kemampuan ini merupakan kemampuan yang terintegrasi dan harus dimiliki oleh setiap guru. Sementara itu, tenaga kependidikan memiliki peran yang tidak kalah pentingnya di sebuah sekolah yang berperan

memberikan berbagai jenis layanan yang dibutuhkan oleh peserta didik. Oleh karenanya, kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat tidak dipisahkan dari proses pencapaian tujuan sekolah.

Memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi adalah sebuah aset yang tidak terhingga dan sangat berharga bagi sebuah organisasi sekolah (Maria, 2022). Komitmen seorang karyawan sangat menentukan apakah ia nantinya akan tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi atau bahkan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain (Astuti, 2022). Tenaga kependidikan merupakan tulang punggung dalam operasional dan keberhasilan institusi pendidikan. Mereka tidak hanya mendukung fungsi administrasi tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kinerja tenaga kependidikan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan institusi pendidikan. Salah satu aspek yang berpengaruh besar terhadap kinerja ini adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi, dalam konteks ini, dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan dan keterlibatan emosional tenaga kependidikan terhadap institusi mereka. Menurut teori terbaru dari Meyer dan Allen (1997) yang diperbarui dalam literatur modern, komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans (Purnama et al., 2023). Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional karyawan terhadap organisasi; komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk tetap bersama organisasi; sementara komitmen kontinuans berbicara tentang pertimbangan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Studi terbaru menekankan bahwa keseimbangan yang sehat antara ketiga komponen ini dapat memperkuat kinerja individu dan kolektif dalam organisasi.

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya berdampak pada efektivitas administrasi, tetapi juga langsung mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Dalam era globalisasi dan digitalisasi ini, institusi pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dan berkembang. Manajemen yang efektif dari komitmen organisasi dapat menjadi kunci untuk mempertahankan tenaga kependidikan yang berkinerja tinggi dan bersemangat untuk berkontribusi. Teori modern tentang manajemen komitmen organisasi, seperti yang diusulkan oleh Mathieu dan Zajac (2020), menunjukkan bahwa strategi pengelolaan komitmen harus bersifat holistik dan dinamis (Wahdiniawati et al., 2024). Ini berarti bahwa institusi harus berfokus pada pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan hubungan yang sehat dan profesional, serta memastikan bahwa tenaga kependidikan merasa dihargai dan diberdayakan.

Komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi perspektif sikap, yaitu komitmen nilai yang merupakan keyakinan yang teguh, dan penerimaan, tujuan dan nilai organisasi; komitmen upaya yaitu kemauan yang kuat untuk mendedikasikan upaya yang lebih besar untuk menguntungkan organisasi; dan komitmen retensi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Angioni et al., 2021). Tujuan peneliti yaitu 1. ingin Mengidentifikasi tingkat komitmen organisasi di kalangan tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung 2. Menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan 3. Mengevaluasi efektivitas strategi manajemen komitmen organisasi yang diterapkan oleh SMK Darussalam Blokagung 4. Mengidentifikasi kendala dalam implementasi manajemen komitmen organisasi dan memberikan rekomendasi untuk solusi yang efektif.

SMK Darussalam Blokagung berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja tenaga kependidikannya. Namun, tantangan yang dihadapi oleh sekolah ini adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di tengah berbagai perubahan dan tuntutan yang semakin kompleks. Manajemen komitmen organisasi menjadi salah satu pendekatan yang dianggap mampu membantu dalam mencapai tujuan tersebut. Komitmen organisasi adalah

tingkat keterikatan, loyalitas, dan dedikasi yang dirasakan oleh tenaga kependidikan terhadap institusi mereka.

Landasan Teori

1. **Teori Komitmen Organisasi Meyer dan Allen:** Meyer dan Allen (1991) mengidentifikasi tiga komponen utama dari komitmen organisasi:
 - **Affective Commitment:** Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana mereka tetap bekerja karena mereka ingin.
 - **Continuance Commitment:** Komitmen berkelanjutan adalah keterikatan berdasarkan kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
 - **Normative Commitment:** Komitmen normatif adalah keterikatan berdasarkan perasaan kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi.
2. **Teori Motivasi-Higiene Herzberg:** Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan:
 - **Faktor Motivator:** Termasuk pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Faktor-faktor ini mendorong kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi.
 - **Faktor Higiene:** Termasuk kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Faktor-faktor ini mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang di gunakan penulis dalam penelitian SMK Darussalam adalah data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subyek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan wawancara dan observasi atau pengamatan. Penelitian ini dilakukan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Darussalam Blokagung

Interviewer: Selamat pagi, Pak. Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Bisa Bapak ceritakan sedikit tentang latar belakang SMK Darussalam Blokagung?

Kepala Sekolah: Selamat pagi, terima kasih. SMK Darussalam Blokagung adalah salah satu sekolah menengah kejuruan yang fokus pada pengembangan keterampilan siswa di berbagai bidang. Sekolah kami berdiri sejak tahun 1990 dan terus berkembang dengan berbagai program pendidikan yang kami tawarkan. Kami memiliki visi untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan berdaya saing tinggi.

Interviewer: Menarik sekali, Pak. Bisa Bapak jelaskan apa yang dimaksud dengan manajemen komitmen organisasi di sekolah ini?

Kepala Sekolah: Manajemen komitmen organisasi adalah pendekatan yang kami gunakan untuk memastikan bahwa semua staf dan tenaga kependidikan memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah. Ini melibatkan berbagai strategi dan kebijakan yang kami terapkan untuk membangun dan mempertahankan loyalitas serta dedikasi staf terhadap pekerjaan mereka dan terhadap sekolah.

Interviewer: Bagaimana peran manajemen komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung?

Kepala Sekolah: Peran manajemen komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kami mengidentifikasi bahwa dengan meningkatkan rasa memiliki dan

komitmen staf, mereka akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Beberapa langkah yang kami ambil termasuk:

1. **Pengembangan Profesional:** Kami rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf.
2. **Komunikasi Efektif:** Kami memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan tenaga kependidikan.
3. **Penghargaan dan Pengakuan:** Kami memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang menunjukkan kinerja luar biasa, baik dalam bentuk insentif maupun pengakuan formal.
4. **Kesejahteraan Staf:** Kami memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental staf dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan program kesejahteraan.

Interviewer: Apakah ada tantangan yang dihadapi dalam menerapkan manajemen komitmen organisasi ini?

Kepala Sekolah: Tentu saja, ada beberapa tantangan yang kami hadapi, seperti resistensi terhadap perubahan, perbedaan tingkat komitmen di antara staf, dan keterbatasan anggaran. Namun, kami berusaha mengatasi tantangan ini dengan pendekatan yang inklusif dan berfokus pada pembangunan budaya kerja yang positif.

Interviewer: Apakah ada hasil konkret yang dapat dilihat dari penerapan manajemen komitmen organisasi ini?

Kepala Sekolah: Ya, kami telah melihat peningkatan yang signifikan dalam kinerja tenaga kependidikan. Guru-guru lebih proaktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, ada peningkatan dalam kolaborasi antar staf, dan hasil belajar siswa juga menunjukkan perbaikan. Kami juga mencatat penurunan tingkat absensi dan peningkatan kepuasan kerja di antara staf.

Interviewer: Luar biasa, Pak. Apakah ada rencana ke depan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi di SMK Darussalam Blokagung?

Kepala Sekolah: Kami selalu berusaha untuk terus berinovasi dan meningkatkan manajemen komitmen organisasi. Rencana ke depan termasuk memperkuat program pengembangan profesional, meningkatkan kesejahteraan staf, dan terus membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Kami percaya bahwa dengan komitmen yang kuat, kami dapat mencapai tujuan sekolah dan memberikan pendidikan terbaik bagi siswa kami.

Interviewer: Terima kasih banyak, Pak, atas waktu dan informasinya. Semoga SMK Darussalam Blokagung terus sukses dan berkembang.

Kepala Sekolah: Terima kasih kembali. Semoga wawancara ini bermanfaat.

Wawancara dengan Guru SMK Darussalam Blokagung

Interviewer: Selamat pagi, Bu. Terima kasih sudah bersedia diwawancarai. Bisa Ibu ceritakan sedikit tentang pengalaman Ibu mengajar di SMK Darussalam Blokagung?

Guru: Selamat pagi, terima kasih. Saya sudah mengajar di SMK Darussalam Blokagung selama 10 tahun. Selama waktu tersebut, saya melihat banyak perubahan dan perkembangan positif di sekolah ini.

Interviewer: Bagaimana Ibu melihat peran manajemen komitmen organisasi di sekolah ini?

Guru: Manajemen komitmen organisasi di sekolah ini sangat berperan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kami sebagai guru. Manajemen selalu mendukung dan memberikan kesempatan kepada kami untuk berkembang. Kami merasa dihargai dan diakui atas kontribusi kami.

Interviewer: Apa saja bentuk dukungan yang diberikan manajemen kepada tenaga kependidikan?

Guru: Beberapa bentuk dukungan yang kami terima antara lain pelatihan rutin, penghargaan atas prestasi, dan komunikasi yang baik dengan pihak manajemen. Kami juga mendapatkan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar.

Interviewer: Bagaimana dampak dari manajemen komitmen organisasi ini terhadap kinerja Ibu dan rekan-rekan tenaga kependidikan lainnya?

Guru: Dampaknya sangat positif. Kami menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan lebih bersemangat dalam bekerja. Kolaborasi antar guru juga meningkat, sehingga kami dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan serta pengalaman.

Interviewer: Apakah ada tantangan yang dihadapi dalam penerapan manajemen komitmen organisasi ini?

Guru: Tantangan pasti ada, seperti perbedaan tingkat komitmen di antara rekan-rekan guru dan kendala waktu untuk mengikuti berbagai program pengembangan. Namun, manajemen selalu berusaha memberikan solusi dan dukungan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Interviewer: Apa harapan Ibu ke depan terkait manajemen komitmen organisasi di SMK Darussalam Blokagung?

Guru: Harapan saya adalah manajemen terus meningkatkan program-program yang ada dan memperhatikan kesejahteraan tenaga kependidikan. Dengan begitu, kami bisa terus berkontribusi secara maksimal untuk kemajuan sekolah dan kesejahteraan siswa.

Interviewer: Terima kasih banyak, Bu, atas waktu dan informasinya. Semoga SMK Darussalam Blokagung terus sukses dan berkembang.

Guru: Terima kasih kembali. Semoga wawancara ini bermanfaat.

Dengan wawancara ini, kita dapat melihat bahwa manajemen komitmen organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung melalui berbagai program dan kebijakan yang diterapkan.

Pembahasan

1. Teori Manajemen

a. Teori Manajemen Klasik

- **Teori Manajemen Ilmiah (Scientific Management) - Frederick Taylor:** Teori ini menekankan efisiensi dan produktivitas dengan menggunakan metode ilmiah untuk menganalisis dan menentukan cara terbaik dalam melakukan suatu pekerjaan. Taylor berfokus pada pembagian kerja, standarisasi tugas, dan insentif keuangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- **Teori Administrasi (Administrative Theory) - Henri Fayol:** Fayol mengidentifikasi 14 prinsip manajemen, seperti pembagian kerja, wewenang, disiplin, kesatuan perintah, dan kesatuan arah. Ia juga memperkenalkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian.

b. Teori Manajemen Modern

- **Teori Sistem (Systems Theory):** Menurut teori ini, organisasi dipandang sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang saling terkait dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini menekankan pentingnya interaksi antara berbagai bagian organisasi dan lingkungan eksternalnya.
- **Teori Kontingensi (Contingency Theory):** Teori ini berpendapat bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Sebaliknya, pendekatan manajemen yang efektif bergantung pada situasi spesifik yang dihadapi oleh organisasi, seperti lingkungan eksternal, teknologi, dan ukuran organisasi.
- **Teori Perilaku (Behavioral Theory):** Teori ini menekankan pentingnya memahami perilaku manusia dalam organisasi. Ini termasuk studi tentang motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Teori X dan Y dari Douglas McGregor adalah bagian

dari pendekatan ini, yang mengidentifikasi dua pandangan yang berbeda tentang karyawan: Teori X (pandangan negatif) dan Teori Y (pandangan positif).

2. Teori Komitmen

a. Teori Komitmen Organisasi Meyer dan Allen (1991)

- **Affective Commitment:** Karyawan tetap berada di organisasi karena mereka ingin. Ini mencakup keterikatan emosional dan identifikasi dengan tujuan organisasi.
- **Continuance Commitment:** Karyawan tetap karena mereka perlu, menyadari biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
- **Normative Commitment:** Karyawan tetap karena mereka merasa harus, didorong oleh kewajiban moral atau etika untuk bertahan di organisasi.

b. Teori Tiga Komitmen (Three-Component Model of Commitment)

- **Komitmen Afektif:** Didasarkan pada keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi.
- **Komitmen Berkelanjutan:** Berdasarkan pada biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi.
- **Komitmen Normatif:** Berdasarkan pada norma-norma sosial dan perasaan kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

c. Teori Keseimbangan Sosial (Social Exchange Theory)

- Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Komitmen tumbuh ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan lebih banyak manfaat daripada biaya dari hubungan mereka dengan organisasi.

3. Teori Tenaga Kependidikan

a. Teori Motivasi-Higiene Herzberg (1959)

- Herzberg mengidentifikasi dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga kependidikan: faktor motivator (misalnya, pencapaian, pengakuan) yang meningkatkan kepuasan, dan faktor higiene (misalnya, kebijakan sekolah, kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan.

b. Teori Kebutuhan Maslow (1943)

- Maslow menyusun hierarki kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, sekolah harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini dalam urutan dari yang paling dasar hingga yang tertinggi.

c. Teori Ekuitas Adams (1965)

- Teori ini menyatakan bahwa karyawan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan) mereka terhadap output (gaji, pengakuan) dengan rasio yang sama pada orang lain. Ketidakseimbangan dalam rasio ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

d. Teori Harapan Vroom (1964)

- Teori ini menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan (instrumentality), dan penghargaan tersebut diinginkan (valence).

Pembahasan

1. Manajemen

Manajemen yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung bekerja secara optimal. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen klasik seperti pembagian kerja dan pengawasan, serta pendekatan manajemen modern seperti teori

sistem dan teori kontingensi, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan adaptif terhadap perubahan.

2. Komitmen

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan sejauh mana tenaga kependidikan akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Dengan meningkatkan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, SMK Darussalam Blokagung dapat memastikan bahwa tenaga kependidikannya merasa terikat secara emosional, menyadari keuntungan dari tetap bekerja di sekolah, dan merasa memiliki kewajiban moral untuk berkontribusi secara maksimal.

3. Tenaga Kependidikan

Motivasi dan kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kebutuhan dasar, keadilan dalam penghargaan, dan harapan akan hasil kerja yang memuaskan. Dengan memahami dan menerapkan teori-teori seperti teori motivasi-higiene, teori kebutuhan Maslow, teori ekuitas Adams, dan teori harapan Vroom, SMK Darussalam Blokagung dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi tenaga kependidikan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Implementasi Komitmen Organisasi yang ada di SMK Darussalam Blokagung

1. Meningkatkan Komitmen Afektif:

- **Pengakuan dan Penghargaan:** Pemberian penghargaan atas kinerja yang baik, baik melalui pujian verbal maupun penghargaan formal, dapat meningkatkan keterikatan emosional tenaga kependidikan terhadap sekolah.
- **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif:** Lingkungan kerja yang mendukung, penuh dengan kolaborasi, dan saling menghormati akan membuat tenaga kependidikan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja.

2. Meningkatkan Komitmen Berkelanjutan:

- **Pengembangan Karir:** Menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan karir akan membuat tenaga kependidikan merasa bahwa mereka memiliki masa depan yang cerah di sekolah ini.
- **Kompensasi yang Kompetitif:** Menyediakan gaji dan tunjangan yang kompetitif akan mengurangi keinginan tenaga kependidikan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

3. Meningkatkan Komitmen Normatif:

- **Budaya Organisasi yang Kuat:** Membentuk budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada nilai-nilai kebersamaan dan loyalitas akan menumbuhkan perasaan kewajiban moral untuk tetap berkontribusi di sekolah.
- **Program Induksi yang Efektif:** Menyediakan program induksi yang baik bagi tenaga kependidikan baru untuk mengenalkan mereka pada nilai-nilai dan misi sekolah sejak awal.

Dampak Terhadap Kinerja

1. **Kepuasan Kerja:** Menurut Locke (1976), kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja yang baik. Tenaga kependidikan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.
2. **Produktivitas:** Studi oleh Rickett (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan produktivitas karyawan. Tenaga kependidikan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja lebih efisien dan efektif.
3. **Loyalitas dan Retensi:** Tenaga kependidikan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, yang mengurangi biaya dan gangguan yang terkait dengan pergantian staf.

KESIMPULAN

Manajemen komitmen organisasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung. Dengan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan dan produktivitas, serta mengurangi tingkat pergantian tenaga kependidikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki pendekatan mereka dalam mengelola komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. , Hernando, B. J. , Joseph, C. C. , Velasco, J. P. , Angco, M. K. , Ayaton, M. A., ... Barile, N. B. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Fisheries Research*, 140(1), 6. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-020-598-020->
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Budi Raharjo, S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Raharjo+et+al+4\(1\),+143-156.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Raharjo+et+al+4(1),+143-156.pdf)
- Maria, E. (2022). *Pentingnya Peningkatan Soft Skill Di Era Disrupsi Bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. 2(2), 145–153. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methabdi/article/view/1537/1155>
- Purnama, I. L., Zunaidah, Z., Thamrin, K. M. H., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3133–3147. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.3007>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>