

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah pendidikan di Indonesia masih memerlukan perhatian ekstra, baik ditinjau dari segi kebijakan pemerintah maupun personal internal dalam tingkat sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi terdiri dari kepala sekolah, guru, murid dan warga sekolah lainnya. Sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan merupakan organisasi pendidikan pada salah satu jenjang pendidikan menengah atas. Suatu jenjang pendidikan dimana mempersiapkan anak didiknya agar terampil dan mempunyai keahlian, minat bakat dibidang tertentu, disamping untuk mempersiapkan anak didik melanjutkan ke pendidikan tinggi. Sumber daya manusia yang mampu mengajar dan melatih generasi muda. Sumber daya yang dimaksud disini adalah guru. Guru merupakan salah satu kunci utama keberhasilan pendidikan terutama di tingkat sekolah. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru yang memiliki komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja baik yang akan mempengaruhi suatu kinerja, hal ini sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Menurut Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menjelaskan tentang guru, “guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada semua jenjang pendidikan dari anak usia dini,

pendidikan dasar, dan menengah”. Sardiman (2006) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha membentuk sumber daya manusia yang memiliki potensi dibidang pembangunan”. Dapat disimpulkan bahwa guru merupakan semua orang yang memiliki keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional dimana dia memiliki wewenang dan tanggungjawab terhadap peserta didiknya.

Bagi sebuah sekolah atau organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dan memberikan pelayan pendidikan kepada publik, tentu saja kinerja guru itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan pendidikan pada publik, bagaimana juga komitmen, disiplin dan kualitas kehidupan kerja yang ada dalam diri seorang guru itu sendiri. Guru didalam dunia pendidikan menurut Mulyasa (2008) adalah hal yang nomor satu karena dalam proses pembentukan mutu pendidikan yang berkualitas guru adalah komponen utama yang bisa berpengaruh dan mendapat perhatian yang utama.

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sekitar 50 % dari 4,7 juta PNS yang ada di Indonesia memiliki kualitas rendah, atau tidak memiliki kapasitas yang memadai. Kusmana, 2012 (dalam Tentama, 2015). Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Djimanto, juga menambahkan bahwa kinerja dan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sangat rendah bila dibandingkan dengan negara lain sehingga menghambat pembangunan ekonomi. Suara Pembaharuan, 2011(dalam Tentama,

2015). Data menunjukkan dari tahun ke tahun kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mengalami peningkatan dan sebaliknya banyak yang diminta pensiun dini, mengundurkan diri bahkan dipecat oleh pemerintah karena kinerjanya yang buruk.

Hal ini berarti bahwa dalam mewujudkan suatu pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi. Kenyataannya tidak setiap guru memiliki kinerja tinggi. Sebagian guru masih memiliki kinerja rendah dapat diketahui melalui laporan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leutuan (2011), bahwa kinerja guru rendah dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengajar, baik itu guru di SD, SMP, SMA, dan SMK. Guru memiliki kemampuan dalam menguasai materi hanya menguasai 27,67% dari materi yang seharusnya. Persentase tersebut masih dibawah batas ideal, yaitu minimum 75%. Hal itu dapat terjadi karena 40% guru di SMP dan SMA mengajar bidang studi diluar bidang keahliannya.

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan pada organisasi dan juga merupakan proses yang terus menerus dimana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi dan juga pada kesejahteraan maupun kesuksesan organisasi.

Hasil survei yang dilakukan oleh *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2007) menunjukkan bahwa upaya untuk memperoleh kehidupan kerja yang lebih baik serta pencapaian kesejahteraan (*wellbeing*) bagi karyawan menjadi masalah yang semakin penting untuk lebih diperhatikan. Selain masalah lingkungan fisik yang terus ditangani, masalah sosial dan psikologis juga mulai muncul.

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal – hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil – hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan yang lainnya), pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik maka faktor-faktor dasar kepuasan/kesejahteraan guru harus terpenuhi. Dalam hal ini, guru tidak saja semata-mata memiliki kinerja tinggi karena imbalan yang tinggi. Diimbangi juga karena etos kinerja guru, lingkungan kerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugas, memiliki hubungan yang baik antar guru, rasa aman di lingkungan kerja, dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki kepada peserta didik.

Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru. Masih rendahnya kinerja guru dalam mengajar tidak sesuai dengan kompetensi, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang timpang tindih. Guru harus memiliki syarat khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk menerapkan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Guru bukan satu-satunya sumber ilmu yang ada di sekolah, siswa juga harus diberi kesempatan mengembangkan diri dan masih dalam pengawasan guru. Nasution (2002)

Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi dan misi organisasi tersebut. Hasan (2013) dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja dan tujuan sekolah.

Disiplin adalah masalah yang paling berat yang dihadapi oleh para guru. Berhasil tidaknya seorang guru dalam mengajar banyak tergantung pada bagaimana cara guru dalam menciptakan disiplin terhadap siswanya. Hal itu tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus tetap dipelajari dan dilakukan secara terus menerus dan diperbaiki selama kita menjadi seorang pendidik. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan Kaliri (2008) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh

dengan koefisien determinasi 8,3%.jadi ada pengaruh yang signifikan yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Setelah itu disusul penelitian yang dilakukan oleh Caroline (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Badiri.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional French et al, 1990 (dalam Noor Arifin, 1999).

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Lewis dkk, (2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan May dan Lau, (1999) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara

praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan , Elmuti dan Kathawala, (1997).

Sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan yang ada di Blora merupakan lembaga pendidikan yang memiliki beberapa komponen. Ada unsur yang terpenting dalam organisasi sekolah, unsur-unsur tersebut adalah sumber daya manusia, sumber material, organisasi, dan iklim organisasi. Sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan (tata usaha), dan siswa. Sumber daya material meliputi peralatan, bahan, dana, dan sarana prasarana lainnya. Organisasi mencakup tujuan, ukuran, struktur tugas, jenjang jabatan, formalisasi dan peraturan organisasi. Iklim organisai yaitu suatu situasi organisasi yang dirasakan perseorangan dalam proses interaksi, dan yang terakhir adalah lingkungan organisasi sekolah.

Untuk mencakup semua maka sekolah memerlukan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan juga kualitas kehidupan kerja. Guru disekolah memiliki aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi agar tercapai tujuan yang akan dicapai. Dalam dunia pendidikan komitmen organisasi adalah cerminan ketaatan diri pengabdian diri kepada suatu organisasi. Dan disiplin kerja merupakan ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab akan amanah yang sudah menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan. Dan kualitas kehidupan kerja disini merupakan hasil yang bisa diperoleh dari atas usaha yang telah diberikan kepada sekolah. Guru yang memiliki komitmen, disiplin kerja, dan mendapatkan kualitas kehidupan yang baik akan menjadi motivasi dan contoh yang baik juga untuk anak didiknya nanti.

Namun apabila guru tidak bisa memberikan contoh yang baik maka akan berpengaruh juga pada siswa yang dididiknya nanti.

Ada banyak sekolah favorit di Blora yang dikatakan bahwa sekolah tersebut memberikan pelayanan yang maksimal untuk siswanya dan bisa membuat orangtua percaya akan anaknya yang disekolahkan disana. Sekolah negeri maupun swasta pun banyak yang menjadi favorit. Semakin banyak sekolah yang menjadi favorit antara sistem kerja sekolah yang menginginkan anak didiknya menjadi lebih baik lagi setelah masuk ke sekolah itu, ada yang memang dikarenakan guru yang mengajar adalah guru – guru yang sudah profesional didalamnya. Profesionalitas seorang guru yang sudah memiliki sertifikat adalah bukti dari kinerja yang diberikan kepada pemerintah, sekolah dan murid yang diajar. Tetapi masih banyak pula orang yang mengejar sertifikat itu untuk mensejahterakan diri sendiri dan keluarga dan timbal balik yang diberikan kurang, dari kedisiplinan masuk kerja yang kurang, komitmen kepada sekolah itu sendiri dan kualitas kerja yang kurang.

Selain itu keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat komitmen dari seorang guru. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat untuk menunjukkan suatu tujuan, adanya keinginan yang mengarah pada perilaku terciptanya standar yang baik. Guru perlu memiliki komitmen yang tinggi untuk mengaktualisasi potensi yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang semakin meningkat tetapi pada kenyataannya kinerja yang diberikan masih biasa, terlihat pada wawancara dengan orang tua dari siswa yang sekolah di salah satu sekolah negeri yang menyatakan bahwa guru sering banyak membiarkan anak belajar

semaunya tanpa ada teguran dari guru sedangkan guru tersebut pergi mengurus hal diluar kerjanya sebagai seorang guru, padahal guru yang sudah berkomitmen adalah guru yang mau mencerdaskan anak bangsa.

Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat disiplin kerja yang tinggi pada seorang guru. Kedisiplinan yang tinggi yang ditunjukkan agar bisa menjadi panutan yang baik untuk murid-muridnya. Kedisiplinan pegawai saat ini juga cenderung melemah biarpun sudah dicanangkan adanya *fingerprint* saat absen. Tetapi mereka masih bisa seenaknya keluar masuk sekolah pada saat ditengah jam pelajaran berlangsung. Hasil absensi yang ada disekolah menunjukkan bahwa kurang lebih dari guru-guru tiba disekolah itu berdekatan waktu masuk sekolah, sehingga guru tidak ada persiapan dalam memulai mengajar dikelas. Ada juga yang menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti membolos/terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, untuk kerja yang seadanya, mengajar terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai dan lain-lain tersebut dipengaruhi komitmen pegawai itu sendiri.

Ada juga pegawai yang cenderung lebih memperhatikan kualitas hidup dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, sehingga konsekuensinya isu-isu mengenai kualitas hidup pekerja menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau pemerintahan. Tetapi tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan mereka kepada sekolah dan anak didiknya. Terlihat dari cuitan seorang guru yang mengatakan tidak mau ikut menjadi pengawas kalau tidak ada selipan uang yang diberikan dari sekolahan. Alasan seorang guru

mengatakan seperti itu dikarenakan tugas menjadi pengawas itu diluar dari sasaran kerja pegawai.

Pada dasarnya kinerja guru merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi guru maupun upaya strategis dari sekolah. Guru menjadi kunci utama keberhasilan di dunia pendidikan. Dalam hal ini guru tidak hanya akan bertemu dengan siswa , tetapi juga akan berhadapan dengan masyarakat. Agar mendapatkan proses hasil belajar siswa yang berkualitas maka guru harus memiliki kinerja yang maksimal. Guru harus memiliki dan menguasai materi apa yang akan diajarkan kepada siswanya agar sistem pembelajaran bisa berjalan secara efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Komitmen organisasi melibatkan nilai, psikologis, loyalitas. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Organisasi yang memiliki komitmen yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan dan guru yang memiliki nilai inti organisasi bersama. Semakin banyak guru yang berbagi dan menerima nilai inti organisasi, semakin kuat komitmen dan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dan benar akan dapat menemukan kekuatan menyeluruh dalam organisasi, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang.

Saat melakukan pengamatan awal dan wawancara kepada siswa di salah satu sekolah jawaban yang mengejutkan oleh siswa kelas XII tentang apa yang diinginkan setelah lulus dari sekolah, masih banyak yang menyalah artikan dari

kerja menjadi seorang guru. Karena dari pandangan mereka menjadi seorang guru memiliki tugas yang gampang yang sangat enak. Melihat guru yang tiap tatap muka yang harusnya 4 kali dalam 1 bulan hanya 1 kali pertemuan hanya masuk memberikan tugas lalu pergi, tidak pernah memberikan penjelasan apa-apa saat mengajar. Ijinnnya guru pada murid karena ada keperluan yang lain diluar. Disini membuktikan adanya kinerja guru yang kurang baik dalam mengajar, komitmen seorang guru yang kurang dalam dunia pendidikan, kedisiplinan yang terlihat kurang dan memilih untuk mengemban tugas diluar yang tidak ada hubungannya dengan meningkatkan kualitas murid disekolah, sampai siswa bisa mempunyai pemikiran seperti itu.

Guru di SMA/SMK di Blora sebelum melaksanakan tugas kelas diwajibkan untuk melengkapi sarana belajar seperti menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membawa alat bantu dan membawa sumber pembelajaran. Kebiasaan ini terlihat di setiap pembelajaran agar pelaksanaan pembelajaran bisa lebih optimal. Kenyataan di lapangan terdapat 25 % guru dalam pelaksanaan pembelajaran tidak melalui MGMP. Dalam hal ini guru tidak memiliki relasi yang baik dengan sesama guru mata pelajaran. Saat ada dikelas guru tidak bisa menyampaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswanya. Tidak ada strategi yang tepat untuk mengajar siswa menjadi aktif dikelas sehingga siswa merasa malas dan bosan di dalam kelas.

Berdasarkan uraian di atas dan komitmen organisasi yang harus dimiliki, disiplin kerja yang merupakan perilaku yang harus diterapkan dan kualitas kehidupan kerja yang memadai dengan kinerja guru, dengan ini penulis membuat

rumusan masalah yaitu : apakah ada pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja pada kinerja guru. Dari perumusan masalah yang ada, maka penulis mengambil judul penelitian “Hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru di sekolah.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru di sekolah.
2. Untuk mengetahui hubungan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah.
3. Untuk mengetahui hubungan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini dapat membantu dan memberikan sumbangan ilmiah untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi pendidikan, psikologi industri organisasi, psikologi sosial

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi sekolah diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan dan kemajuan sekolah itu sendiri.
- b. Bagi kepala sekolah memberikan tambahan pengetahuan yang lainnya mengenai kinerja guru, komitmen kerja, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja. Terlebih menjadi masukan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk melakukan perbaikan sehingga kinerjanya lebih meningkat.
- c. Bagi guru itu sendiri agar bisa lebih meningkatkan atau mempertahankan yang sudah baik demi kebaikan semua.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar tinjauan dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu
Hubungan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja dari beberapa peneliti

No	Peneliti	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil
1	Mahardikawanto (2013)	disiplin kerja, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan	Regresi berganda secara parsial	peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Saran bagi RSUD Dr. M. Ashari Pematang adalah dengan adanya pembenahan pendisiplinan, penyediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru, serta perlu adanya perencanaan yang lebih sistematis dalam pemberian sistem imbalan.
2	Indaswari (2014)	kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan	Regresi linier	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Husna wati, Ari. (2006)	Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel.	1. Analisis faktor 2. Regresion weight di dalam SEM	Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.
4	Parvar (2013)	Quality of work life, organizational commitment	SEM	Ada efek positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi karyawan
5	Kazem Emadzadeh (2012)	Quality of Work Life, Primary School Teachers	ANOVA	Kualitas kerja guru dan menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi siswa sangat penting, karena pengaruh guru untuk memotivasi siswa dan memberikan mereka kemajuan.
6	Dean Elmurti (2003)	Internet self-aided team, kualitas kehidupan kerja dan kinerja	Regresi linier	adanya hubungan yang positif antara ketiga variabel. <i>The self-managed work team</i> sendiri merupakan bentuk lain dari program kualitas kehidupan kerja yang pada intinya adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam

				pemecahan masalah, memberikan otoritas untuk bertindak dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
7	Razali Mat Zin (2004)	Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen	Analisis Faktor	Praktek kualitas kehidupan kerja mempengaruhi besarnya komitmen organisasional, terutama pada dimensi supervision, upah, hubungan sosial dan partisipasi
8	Cheri Ostroff (1992)	Kepuasan (Kepuasan kerja, komitmen, Penyesuaian, Stress), Karakteristik sekolah, Kinerja Organisasional	Regresi	Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lemah pada level individual, tetapi menunjukkan hubungan yang kuat pada level organisasional. Hubungan yang kuat terhadap kinerja juga ditunjukkan oleh komitmen

Banyak penelitian yang terdahulu, yang mempunyai perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan keaslian dan ciri khas dari penelitian ini, diantaranya:

1. Judul

Penelitian ini memiliki judul yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian sebelumnya, yaitu variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini memiliki judul hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru. Judul ini belum diteliti sebelumnya oleh peneliti-peneliti terdahulu.

2. Subjek

Subjek penelitian yang digunakan berbeda dengan penelitian terdahulu, yaitu guru yang mengajar di SMA dan SMK di Blora.

3. Alat ukur

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif *korelasional* (uji hubungan) terhadap empat variabel penelitian. Terdapat empat skala yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi, skala disiplin kerja, skala kualitas kehidupan kerja, dan skala kinerja guru. Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan teori dari Lincoln (1989), dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008) dan Allen dan Meyer (1997) dalam Parvar *et all.*, (2013), skala disiplin kerja disusun berdasarkan teori dari Afandi (2016), skala kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan teori dari Walton (dalam Zin,2004) sedangkan kinerja guru disusun berdasarkan studi pustaka diambil dari arsip sekolah.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti berkeyakinan bahwa penelitian yang berjudul hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru belum pernah diteliti sebelumnya.