

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pada sekolah merupakan usaha untuk memperbaiki kapasitas kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan supaya lebih produktif. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi sekolah karena sekolah yang bermutu tergantung dengan sumber daya manusia sebagai *agent of change* di sekolah. Berkaitan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia menyebutnya sebagai manajemen sumber daya manusia dimana pengeleloannya juga meliputi kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan oleh manajer. Jika diterapkan di sekolah ini akan menjadi tugas pokok kepala sekolah, karena salah satu fungsi kepala sekolah adalah juga sebagai manajer (**Sarpiati, 2022**).

Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tenaga pendidik yang profesional mempunyai empat kompetensi yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 10 butir 1). Tenaga pendidik yang profesional merupakan sumber daya manusia yang unggul karena tenaga pendidik yang profesional memiliki ciri-ciri, antara lain: (1)

memiliki keahlian mendidik dalam bidangnya, (2) memiliki rasa tanggung jawab yang berkomitmen dan peduli terhadap tugasnya dan (3) memiliki rasa kesejawatan, menghayati tugasnya sebagai tenaga pendidik serta mampu menjaga kode etik profesinya

Kinerja tenaga pendidik yang maksimal juga pasti didambakan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Kinerja tenaga pendidik juga dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan lain lain. Namun pada penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi **(Suryadi, 2020)**.

Lingkungan kerja berperan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik suasana sekolah pasti akan tidak kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi **(Riani & Putra, 2017)**. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu

mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja (**Purnami & Utama, 2019**).

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya. Para anggota organisasi tersebut sepakat dan mengikuti sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja tenaga guru SMK Negeri 1 Tandun Riau. Gambaran mengenai budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Temuan ini menggambarkan bahwa dampak perubahan budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Interpretasi dari dinamika perubahan budaya organisasi secara implisit tidak berimplikasi terhadap penurunan kinerja tenaga pendidik yang pada dasarnya berorientasi terhadap kompetensi dan prestasi. Artinya kinerja tenaga pendidik berorientasi pada hasil kerja yang dipengaruhi beberapa faktor seperti kemampuan komunikasi, kompetensi, disiplin dalam bekerja maupun motivasi saat kerja (**Pakpahan dkk., 2019**).

Komitmen organisasional merupakan proses pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi, dimana nilai-nilai, aturan- aturan, dan tujuan organisasi itu tersirat dalam iklim organisasi pada organisasi tersebut (**Prasasti & Yuniawan, 2017**). Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya (**Srisinto, 2018**).

Setiap tenaga pendidik mempunyai komitmen organisasi yang berbeda. Seorang tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya seorang tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan akibatnya kinerjanya akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa guru di SMK Negeri 1 Tandun Riau diketahui bahwa budaya organisasi yang masih kurang baik, lingkungan kerja masih kurang baik dan komitmen guru masih sangat rendah sehingga hal ini mengakibatkan guru masih kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Rekapan Absensi Guru Pada Sekolah SMK Negeri 1 Tandun Riau
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Guru	Absensi		
		Terlambat	sakit	Cuti
Januari	47	5	2	3
Februari	47	4	1	1
Maret	47	3	1	-
April	47	1	-	1
Mei	47	5	-	3
Juni	47	1	6	4
Juli	47	5	3	1
Agustus	47	3	3	3
September	47	3	-	3
Oktober	47	2	-	-
November	47	1	-	-
Desember	47	3	-	-

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 1 Tandun Riau

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan bulan Januari 5 orang, sakit 3 orang dan cuti 3 orang, kemudian pada bulan Februari terlambat 4 orang, sakit 1 orang dan cuti 1 orang, lalu pada bulan Maret terlambat 3 orang, sakit 1 orang dan cuti 1 orang, kemudian pada bulan April terlambat 1 orang dan cuti 1 orang, pada bulan Mei terlambat 5 orang dan cuti 3 orang, pada bulan Juni terlambat 1 orang, sakit 6 orang, dan cuti 4 orang, bulan Juli terlambat 5 orang, sakit 3 orang dan cuti 1 orang, bulan Agustus terlambat 3 orang, sakit 3 orang dan cuti 3 orang, bulan September terlambat 3 orang dan cuti 3 orang, bulan Oktober terlambat 2 orang, bulan November terlambat 1 orang, bulan Desember terlambat 3 orang.

Tentu hal ini sangat mengganggu proses mengajar dikarenakan kekurangan waktu yang sudah ditargetkan untuk mengajar masing masingnya, dimana mengajar yang sudah ditargetkan ternyata tidak terorganisirkan akibat masih kurangnya proses kedisiplinan guru yang mengajar. Adanya masalah ini tentu akan berdampak besar pada hasil kinerja guru sebagai tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Tandun Riau. Berikut di bawah ini data hasil penilaian guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) SMK Negeri 1 Tandun Riau
Tahun 2023

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator Kinerja Guru	Target	Realisasi
1	Program Kerja Sekolah dalam bidang Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi Guru dan Tendik dalam penyelenggaraan dan atau pengelolaan Sekolah.	Jumlah Dokumen Program	10	9
		Kelengkapan Administrasi Perangkat Pembelajaran	100%	83%
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan	1 bulan	1 bulan
2	Laporan pelaksanaan tugas pokok (Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi Guru dan Tendik) dalam penyelenggaraan dan atau pengelolaan Sekolah.	Jumlah Laporan	1	1
		Kelengkapan Administrasi Perangkat Pembelajaran	100%	100%
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.	12 bulan	10 bulan
3	Laporan Evaluasi dan ketercapaian program kerja pelaksanaan tugas pokok dalam bidang Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi Guru dan Tendik dalam penyelenggaraan dan atau pengelolaan Sekolah.	Jumlah laporan	1	1
		Kesuaian Intrumen Supervisi dengan Pelaksanaan	100%	100%
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.	12 bulan	6 bulan
4	Laporan Pengembangan Keprofesian	Jumlah	1	1

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator Kinerja Guru	Target	Realisasi
	Berkelanjutan dalam bentuk Diklat fungsional kepala sekolah dan atau Karya Tulis Ilmiah Kepala Sekolah.	Laporan		
		SK dari Kepala Sekolah, laporan Program Sarpras	100%	83%
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.	12 bulan	12 bulan
5	Dokumen pelaksanaan kegiatan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.	Jumlah Laporan Pengembangan Diri	3	2
		SPT dari Kepala Sekolah, laporan PD , Sertifikat serta Publikasi Ilmiah	100%	100%
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.	12 bulan	12 bulan
6	Dokumen pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi dan pengembangan karir ASN di lingkungan Sekolah.	Kartu Tanda Anggota PGRI	1	1
		Terdaftar/ Terverifikasi pada Sistem Aplikasi PGRI	100%	95%
		Ketepatan waktu pendaftaran	12 bulan	12 bulan
7	Dokumen pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi dan pengembangan karir ASN di lingkungan Sekolah.	Jumlah laporan	3	3

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator Kinerja Guru	Target	Realisasi
		SPT, SK Anggota/Pengurus MGMP dan Laporan Kegiatan	100%	100%
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.	12 bulan	12 bulan

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 1 Tandun Riau

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa target kinerja guru SMK Negeri 1 Tandun Riau pada tahun 2023 di rencana hasil kerja pertama bagian satu belum mencapai target dimana yang terealisasi 9 dari 10, sedangkan di rencana hasil kerja bagian kedua belum mencapai target dimana yang terealisasi sebesar 83% dari 100%, pada rencana hasil kerja bagian ketiga mencapai target dimana yang terealisasi 12 bulan dari 12 bulan. Pada rencana hasil kerja kedua bagian satu mencapai target dimana yang terealisasi 1 dari 1, di rencana hasil kerja kedua bagian dua sudah mencapai target dimana yang terealisasi 100% dari 100%, pada rencana hasil kerja kedua bagian ketiga belum mencapai target dimana yang terealisasi 10 bulan dari 12 bulan. Pada rencana hasil kerja ketiga bagian satu mencapai target dimana yang terealisasi 1 dari 1, di rencana hasil kerja ketiga bagian dua sudah mencapai target dimana yang terealisasi 100% dari 100%, pada rencana hasil kerja ketiga bagian ketiga belum mencapai target dimana yang terealisasi 6 bulan dari 12 bulan.

Pada rencana hasil kerja keempat bagian satu mencapai target dimana yang terealisasi 1 dari 1, di rencana hasil kerja keempat bagian dua belum

mencapai target dimana yang terealisasikan 83% dari 100%, pada rencana hasil kerja keempat bagian ketiga mencapai target dimana yang terealisasikan 12 bulan dari 12 bulan. Pada rencana hasil kerja kelima bagian satu belum mencapai target dimana yang teralisasiikan 2 dari 3, di rencana hasil kerja kelima bagian dua sudah mencapai target dimana yang terealisasikan 100% dari 100%, pada rencana hasil kerja kelima bagian ketiga mencapai target dimana yang terealisasikan 12 bulan dari 12 bulan. Pada rencana hasil kerja keenam bagian satu mencapai target dimana yang teralisasiikan 1 dari 1, di rencana hasil kerja keenam bagian dua belum mencapai target dimana yang terealisasikan 95% dari 100%, pada rencana hasil kerja keenam bagian ketiga mencapai target dimana yang terealisasikan 12 bulan dari 12 bulan. Pada rencana hasil kerja ketujuh bagian satu mencapai target dimana yang teralisasiikan 3 dari 3, di rencana hasil kerja ketujuh bagian dua sudah mencapai target dimana yang terealisasikan 100% dari 100%, pada rencana hasil kerja ketujuh bagian ketiga sudah mencapai target dimana yang terealisasikan 12 bulan dari 12 bulan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, dapat dilihat hasil tingkat kedisiplinan guru yang masih rendah ini menggambarkan budaya kerja guru pada lingkungan kerjanya kurang baik yang akan berdampak pada kinerja yang ditargetkan masih ada beberapa rencana kerja yang belum terealisasikan dan perlu ditingkatkan oleh guru SMK Negeri 1 Tandun Riau, maka sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh **(Wahyudi, 2018)** dalam judulnya pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Kemala Bhayangkari Jakarta,

memberikan keterangan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rofifah dkk., 2021**) pada penelitian yang dilakukannya di Sekolah Berstandar Internasional Amanatul Ummah Mojokerto yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerja Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Berstandar Internasional Amanatul Ummah Mojokerto, mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya Organisasi di suatu sekolah dan lembaga sangat mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang ada menjadi visi dan misi lembaga dalam mencapai tujuannya. Budaya yang cocok di dalamnya penerapannya akan memberikan dampak positif pada meningkatnya kinerja guru menjadi lebih baik. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara anggota organisasi bekerja dan berperilaku. Pada kenyataannya budaya organisasi yang dianut tidak diterapkan dan dijalankan dengan baik, masih banyak pegawai yang buruk pada tingkat kehadirannya di Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Edward & Purba, 2020**) dalam judulnya Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Berkat Bima Sentana, memberikan keterangan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan kondisi kerja karyawan yang hidup dan bekerja sama dan berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Jufrizen dkk., 2021**) dalam judulnya Pengaruh Moderasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, memberikan keterangan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting untuk memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja, serta komitmen yang sangat penting bagi setiap pegawai instansi pemerintah yang memiliki komitmen pada dirinya sendiri untuk segera menyelesaikan kontrak kerja dengan baik akan dapat membawa instansi tersebut mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Istanti dkk., 2020**) dalam judulnya Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Guru di MTS Negeri 4 (Sekolah Islam Negeri) Surabaya Jawa Timur, mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Di dalam penelitiannya pula menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan berlandaskan teori dan hasil survei awal yang telah dilakukan di SMK Negeri 1 Tandun Riau, adanya kelalaian guru dalam absensi kehadiran dan juga dengan ketaatan pada peraturan

kerja yang membuat kondisi lingkungan kerja tampak buruk menjadikan faktor penyebab kurangnya kinerja guru SMK Negeri 1 Tandun Riau.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan termotivasi melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Tandun Riau”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Masih kurang produktifnya kapasitas kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah SMK Negeri 1 Tandun Riau
2. Masih kurang maksimalnya tenaga kinerja guru disekolah SMK Negeri 1 Tandun Riau
3. Masih kurang tidak efektifnya penerapan budaya organisasi berdampak pada kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
4. Guru masih ada yang tidak kurang mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah SMK Negeri 1 Tandun Riau
5. Masih kurang disiplinnya tenaga pendidik dalam kemampuan melakukan unjuk kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh sekolah SMK Negeri 1 Tandun Riau
6. Masih kurangnya komitmen guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
7. Masih belum meningkatnya kepuasan kerja guru secara keseluruhan pada SMK Negeri 1 Tandun Riau

8. Motivasi guru masih rendah sehingga kinerja tidak baik dan tidak semangat pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
9. Kemampuan dan keahlian guru masih terlihat kurang profesional pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
10. Kinerja guru belum optimal terlihat dari hasil kinerja pada SMK Negeri 1 Tandun Riau.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat pada SMK Negeri 1 Tandun Riau.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?

5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Tandun Riau?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Tandun Riau
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Tandun Riau.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan penulisan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja guru dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada lingkungan sekolah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tambahan dalam berfikir secara ilmiah dan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan topik penelitian serta peneliti selanjutnya dapat mengaplikasikan sebagai kinerja dalam memasuki dunia kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi SMK Negeri 1 Tandu Riau

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tandun Riau. Berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan bagi guru untuk menjaga, mempertahankan, bahkan meningkatkan diri untuk menyesuaikan diri pada lingkungan kerja dan budaya organisasi di SMK Negeri 1 Tandun Riau dengan selalu berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya.