

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sekolah, upaya mencapai tujuan dijabarkan dalam implementasi berbagai kegiatan. Pelaksanaan kegiatan dan tugas tambahan dikerjakan oleh para guru dengan kualitas pekerjaan yang baik demi pencapaian tujuan kegiatan. Kualitas pekerjaan guru tergantung dari pemahaman dan penguasaannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Keseriusan seorang guru dalam bekerja menunjukkan tinggi rendahnya keterkaitan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga mampu mendorongnya untuk dapat bekerja dengan baik.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mengisyaratkan bahwa guru 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. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa guru haruslah orang yang memiliki insting sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik. Guru harus menguasai secara mendalam minimal satu bidang keilmuan. Guru harus memiliki sikap integritas profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan didefinisikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan agen pembelajaran (*learning agent*) adalah

peran guru antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Peraturan Pemerintah nomer 74 tahun 2008 tentang Guru juga menyebutkan bahwa Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa, maka dibutuhkan seorang guru yang berkomitmen. Dengan tingkat komitmen yang tinggi dari seorang guru maka diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan. Dalam rangka memahami komitmen guru profesional dalam proses pendidikan maka hal ini sangat urgent sekali untuk dibahas agar tercipta guru yang profesional guna tercapainya pendidikan yang berkualitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhdy Tafqihan dan Suryanto (2014) menemukan adanya pengaruh positif variabel kompetensi terhadap komitmen profesional secara signifikan dan tidak dapat ditolak. Temuan ini dapat mengkonfirmasi temuan penelitian yang dilakukan oleh Hall et al. (Khanifar, Jandaghi & Sojaie, 2010) yang menyimpulkan bahwa

“as employees move to higher levels in their professional and receive increased rewards and status, the costs of leaving the profession may increase and leading to higher Professional Commitment.”

Sehingga jika seseorang telah meningkatkan level kompetensinya (profesionalnya) dan menerima penghasilan dan status yang baik, maka harga yang

harus dibayar untuk keluar dari profesinya pasti besar. Akibatnya, komitmen profesional seseorang tersebut akan meningkat.

Komitmen yang kuat memungkinkan setiap guru akan berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang timbul dalam bekerja. Kondisi seperti inilah yang nantinya dapat menjadi ciri khas bagi organisasi untuk tetap maju dan bertahan dalam mengembangkan pendidikan yang berkualitas di era Masyarakat Ekonomi ASEAN. Keberadaan komitmen profesi sangat dibutuhkan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Komitmen profesi merupakan bentuk identifikasi dan keterikatan seseorang terhadap profesinya, sehingga jika seseorang memiliki ikatan yang kuat terhadap profesinya, maka berusaha menunjukkan prestasi terbaik pada profesi yang dimilikinya. Hal itu berbeda jika seseorang tidak memiliki keterikatan profesi yang kuat, maka akan cenderung pasif dan tidak mau berusaha menunjukkan prestasi terbaik dalam profesinya.

Berdasarkan hasil pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) pada Nopember 2015 bahwa sekitar 60% guru peserta UKG mendapat nilai kurang dari 55. UKG ini menguji dua bidang yaitu pedagogik dan profesional, sedangkan rata-rata nasional hasil UKG 2015 untuk kedua bidang kompetensi itu adalah 53,02. Dinas Pendidikan Kota Bekasi terus bekerja keras untuk meningkatkan kompetensi guru (POJOKJABAR.com, 2016).

Selain itu Dinas pendidikan Kota Bekasi juga terus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas guru demi pendidikan di Kota Bekasi yang lebih baik lagi, hal ini berdasarkan data Bina Program Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang menyebutkan bahwa kualitas tenaga pengajar di Kota Bekasi ternyata masih sangat rendah. Dari sekitar 21 ribu guru mulai dari tingkat TK, SD, SMP, SMA dan SMK di Kota

Bekasi, yang dinyatakan berkualitas baru sekitar 20 persen (POJOKJABAR.com, 2016).

Sementara itu secara umum jumlah guru di Indonesia sekitar tiga juta orang. Dari tiga juta orang tersebut yang berkompetensi sedang dan tinggi hanya sekitar 10 persen. Hal ini berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG), rata-rata guru PNS dan guru non PNS nilainya 56 (POJOKJABAR.com, 2016), sedangkan di sekolah, nilai 56 siswa tidak lulus. Pada tahun 2019, data yang masih hampir sama juga didapatkan pada hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) terakhir, bahwa guru yang lulus dengan nilai minimal 80 tidak lebih dari 30 persen, sehingga masih terdapat sekitar 70 persen guru yang mendapat hasil UKG dibawah nilai 80, atau masuk dalam kategori tidak kompeten (<https://www.pikiran-rakyat.com>, 2019).

Permasalahan secara nasional dan lainnya di Pemerintah Kota (Pemkot) Bekasi upaya mengambil kembali kewenangan pengelolaan SMA dan SMK yang sudah dialihkan ke Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Barat, yaitu masalah kesenjangan gaji guru tingkat SMA/SMK sesudah diambil alih Provinsi Jawa Barat dengan kesenjangan gaji guru SMP dan SMA negeri yang dapat menimbulkan potensi masalah kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen profesi guru (jpnn.com, Oktober 2018)

Bila dikaji secara seksama benang merah permasalahannya tersebut di atas, terletak pada pentingnya untuk mengembalikan guru pada kedudukannya sebagai pendidik profesional seutuhnya, sebagaimana diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen. Mengingat kondisi masyarakat sekarang ini kerap kali menuntut kinerja serba profesional dalam berbagai profesi termasuk pula pada profesi guru, sebab sesuatu yang bersifat profesional sangat identik dengan kualitas layanan yang terbaik, pastinya berdampak pula pada hasil yang optimal.

Berbagai kebijakan yang telah dilakukan tersebut semata-mata merupakan bentuk komitmen kuat pemerintah untuk mewujudkan performa guru sebagai pendidik profesional yang efektif. Jika dimaknai secara mendalam bisa jadi selain itu sebuah tujuan program kerja yang akan dicapai, juga bisa diterjemahkan sebagai stimulus bagi guru untuk senantiasa mengembangkan profesinya, sebab esensinya justru dikembalikan lagi kepada guru itu sendiri untuk membawa marwah sebagai profesional. Setidaknya dimulai dari pengakuan secara sadar akan makna profesi, menghargai, mencintai, dan bertanggungjawab akan tugas profesinya, serta berusaha mengembangkan profesinya. (<https://jendela.kemdikbud.go.id>, 2020)

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dengan salah satu kepala sekolah yang juga sebagai kepala sekolah pembina, pada saat memberikan berbagai materi di SMA Negeri kota Bekasi didapatkan bahwa guru sering terlambat mengikuti kegiatan hampir 2 jam didukung dengan komitmen dan kompetensinya yang rendah. Informasi yang peneliti peroleh bahwa guru sebenarnya sudah mendapatkan berbagai bentuk kegiatan pengembangan diri di antaranya IHT dan workshop dalam rangka peningkatan kompetensinya.

Selain berdasarkan data diatas, direkomendasi dari hasil penelitian Tasril (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan, efikasi diri, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi guru di Kabupaten Siak yang menyatakan bahwa:

Mengingat pentingnya komitmen profesi guru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran serta mutu sekolah, maka perlunya peneliti lain untuk melihat variabel lain yang mempengaruhi komitmen profesi dengan lokasi dan unit analisis yang lebih besar.

Rekomendasi dari penelitian Tasril diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Balbir Singh Jamwal (2017) yang menyimpulkan:

The results reveal that there are significant relationships between professional commitment and teachers in terms of mostly aspects. The results reveal that there are significant differences between professional commitment and teachers in

terms of few aspects. on the basis of conducted studies and sharing experiences it can be said that there is positive relationship between professional commitment and teachers. If professional commitment will be high then teaching will effective.

Sementara Mehmet Karakus dan Battal Aslan (2009) pada penelitiannya memberikan rekomendasi sebagai berikut:

The focus of the study is teachers working at high schools. Teachers working at various school levels may be committed to different focuses or to the same focus at different levels. It may be that a larger study across school levels would have revealed differences across them. Also, the underlying reasons why some teachers are committed to some focuses may be probed more profoundly.

Selain itu juga karena begitu pentingnya komitmen profesi guru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran maka juga terlihat dari keterlibatan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga variabel-variabel lain yang berhubungan dan berpotensi meningkatkan komitmen profesi diantaranya tentu kerjasama tim, kepercayaan, dan kepuasan kerja. Kerjasama tim merupakan pekerjaan yang dilakukan bersama-sama dalam suatu kelompok yang memiliki keahlian secara individu untuk tujuan bersama. Kemudian selain kerjasama tim untuk meningkatkan komitmen profesi guru adalah kepercayaan. Kepercayaan merupakan kemauan untuk saling menerima dan memberi diantara satu sama lain sehingga hal akan mempengaruhi kepuasan kerja yang tentunya juga secara keseluruhan dapat mempengaruhi komitmen profesi guru. Sehingga diantara beberapa penyebab yang ada diduga kerjasama tim dan kepercayaan guru dan kepuasan kerja yang menyebabkan rendahnya komitmen guru.

Berdasarkan permasalahan guru yang terjadi di tingkat nasional dan di kota bekasi serta rekomendasi dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka perlu untuk meneliti tentang komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bekasi. Fenomena tersebut menjadi pertanyaan, apakah komitmen profesional guru SMA Negeri di kota Bekasi rendah, dengan kata lain guru SMA Negeri di Kota Bekasi belum seluruhnya

memiliki komitmen terhadap profesinya, yaitu tugas dan kewajiban yang seharusnya dilaksanakan

Dalam kenyataannya, untuk dapat memiliki komitmen profesi yang kuat dibutuhkan faktor-faktor pendukung di dalam sekolah, karena komitmen profesi tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor yang lain. Apabila mengacu pada berbagai literasi, banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen profesi. Beberapa di antaranya adalah kepemimpinan, kerjasama tim, supervisi, kepercayaan, kepuasan kerja, efektivitas manajerial, dan budaya organisasi. Dari sekian banyak variabel yang dapat memengaruhi komitmen profesi, maka peneliti mencoba untuk melihat pengaruh faktor kerjasama tim, kepercayaan, dan kepuasan kerja guru di lingkungan SMA Negeri se-Kota Bekasi.

Pertama, faktor kerjasama tim. Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk; inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat DuBrin, Andrew J. (2012:357) yang mengatakan bahwa, *"teamwork is a situation characterized by understanding and commitment to group goals on the part of all team members"*.

Oleh karenanya, kerjasama tim merupakan ketergantungan antar individu-individu yang memiliki beragam keahlian yang saling melengkapi dan bertanggung jawab satu sama lain untuk pencapaian tujuan organisasi yang meliputi: kejelasan tujuan, kejelasan peran, kejelasan tugas, dan partisipasi. Untuk menjalin kerjasama tim yang baik, aspek-aspek di atas perlu dipenuhi, dalam kerjasama tim banyak pihak yang terlibat, karena di dalam tim terdapat dua atau lebih individu yang saling berinteraksi dengan pembagian peran masing-masing yang diarahkan pada tujuan bersama. Jika salah satu saja anggota di dalam tim kurang memiliki hubungan internal dan eksternal yang positif, tidak saling mengenal dan memahami sulit untuk terciptanya komitmen.

Kedua, faktor kepercayaan. Kepercayaan merupakan tahapan dimana seseorang beranggapan bahwa orang lain mempunyai niat baik dan berkeyakinan pada perkataan serta perbuatan orang lain. Sikap saling percaya sangat dibutuhkan dalam organisasi sekolah, dengan adanya rasa saling percaya, anggota organisasi sekolah cenderung akan bekerja secara optimal yang kemudian akan mengarah kepada peningkatan komitmen profesi guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Colquit, Lepine dan Wesson (2009:242) bahwa, *“trust a strong Positive effect on commitment. Employees who are wiling to be vulnerable to authorities tend to have higher levels of affective commitment and higher levels of normative commitment”*.

Ketiga, faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu sumber motivasi internal yang besar dalam diri setiap anggota organisasi untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan menyebabkan guru tidak dapat merasakan pekerjaan itu sebagai hal yang menyenangkan. Guru sebagai anggota organisasi yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berusaha untuk menyingkirkan beban kerja yang diberikan dan yang menjadi tanggung jawabnya terhadap organisasi sekolah. Jika perasaan tidak puas dimiliki oleh hampir semua anggota organisasi, maka

komitmen profesi guru menurun. Padahal Liyaqat Bashir (2017) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa:

Further result shows that there exists positive significant relationship between job satisfaction and professional commitment. This proves that job satisfaction and professional commitment are significantly related to each other.

Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen profesional. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen profesional secara signifikan berhubungan antara satu sama lain.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka perlunya memandang penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kerjasama tim dan kepercayaan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri Se-Kota Bekasi.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil dari latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh kerjasama tim, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen profesi guru di SMA Negeri Se-Kota Bekasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri se-Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri se-Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen Profesi guru SMA Negeri se-Kota Bekasi?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri se-Kota Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri se-Kota Bekasi?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang mempunyai kepentingan terhadap hasil yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain bagi:

1. Ilmu Pengetahuan, sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat manusia.
2. Pemerintah, sebagai informasi dan bahan masukan bagi pengembangan dan penyempurnaan kebijakan lebih lanjut, khususnya terkait dalam bidang pendidikan.
3. Peneliti, sebagai pengetahuan empiris menambah wawasan tentang aspek-aspek yang berpengaruh terhadap komitmen profesi.
4. Peneliti lain, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan teknik dan metode yang lain, dengan cakupan variabel yang lebih luas.

Keseluruhan manfaat tersebut diharapkan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas, profesionalisme, dan komitmen profesi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok mencerdaskan kehidupan bangsa yang pada akhirnya dapat mensejahterakan kehidupan bangsa dan melindungi keutuhan NKRI dari kebodohan.

E. State Of The Art

Pada latar belakang sudah dijabarkan beberapa hasil penelitian berdasarkan dalam publikasi jurnal dan buku referensi yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait sebagai berikut:

Tabel 1.1. Tabel Hasil Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Metode Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bricci et al.	The Effect of Trust, Commitment and Satisfaction on Customer Loyalty in The Distribution Sector	2015	Kuantitatif	Karyawan	<i>The results showed that trust has a positive and direct effect on commitment,also trust has a positive and direct effect on satisfaction, commitment has a positive and direct effect on loyalty and satisfaction has a positive and direct effect on loyalty, thus it's important for this companies the improvement of responsibility, development of team skills, empowering employees and the company in a sense to fulfil commitments and performing the cocreation of value</i>
2.	Spiros P. Gounaris	Trust and Commitment Influences on Customer Retention: Insights from Business to Business Services	2005	Kuantitatif	Konsumen	<i>Overall, the investigation of the hypotheses put forward would seem to suggest that the degree of trust between the service provider and the customer is directly influenced by the quality of the service and by the bonding strategy</i>

						and techniques of the provider: Offering superior service quality and effectively bonding with the customer leads the former to trust the service provider, which in turn results to affective commitment to the provider
3.	H. Shamina	Impact of Job Satisfaction on Professional Commitment in Higher Education	2014	Kuantitatif	Guru	Dimensions of job satisfaction namely work itself, supervision, pay, coworkers and promotion opportunities are taken as variables for the study and its overall impact on the Professional commitment was studied. Findings show that teachers have high degree of job satisfaction towards the dimensions of job satisfaction. They have a high degree of job satisfaction and Professional commitment.
4.	Musriha	Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of The Cigarette Rollers at Clove	2013	Kuantitatif	Karyawan	The hypotheses that had significant influences were including: the effect of teamwork on job satisfaction, the effect of teamwork on job

		Cigarette Factories in East Java, Indonesia				<i>performance, the effect of work environment on job performance, the effect of job satisfaction on job performance</i>
5.	June et al.	Propensity To Trust as A Moderator of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction	2007	Kuantitatif	Karyawan	<i>We found the predictive effect of perceived organizational support on job satisfaction to be more pronounced among employees with a low propensity to trust than among those with a high propensity to trust. At high levels of perceived organizational support, job satisfaction was relatively high for all employees regardless of their propensity to trust levels. At low levels of perceived organizational support, however, employees with a low propensity to trust expressed lower job satisfaction than did those with a high propensity to trust. These findings suggest that people with a more trusting nature compared to those with a less trusting nature are less</i>

						<i>likely to be unhappy with their job when they perceive the organization as not demonstrating care and consideration for their well-being.</i>
6.	Andrew J. DuBrin	Essentials of Management	2012	Buku	Karyawan	<i>Teamwork is a situation characterized by understanding and commitment to group goals on the part of all team members</i>
7	Colquit at al.	Organization al Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace	2011	Kuantitatif	Karyawan	<i>Trust a strong Positive effect on commitment. Employees who are wiling to be vulnerable to authorities tend to have higher levels of affective commitment and higher levels of normative commitment</i>
8	Liyaqat Bashir	Job Satisfaction of Teacher In Relation to Professional Commitment	2017	Kuantitatif	Guru	<i>Further result shows that there exists positive significant relationship between job satisfaction and professional commitment. This proves that job satisfaction and professional commitment are significantly related to each other</i>
9	Sobia et al.	Impact of Team Work on Employee Satisfaction	2014	Kuantitatif	Karyawan	<i>In the study, it was found that team work has positive</i>

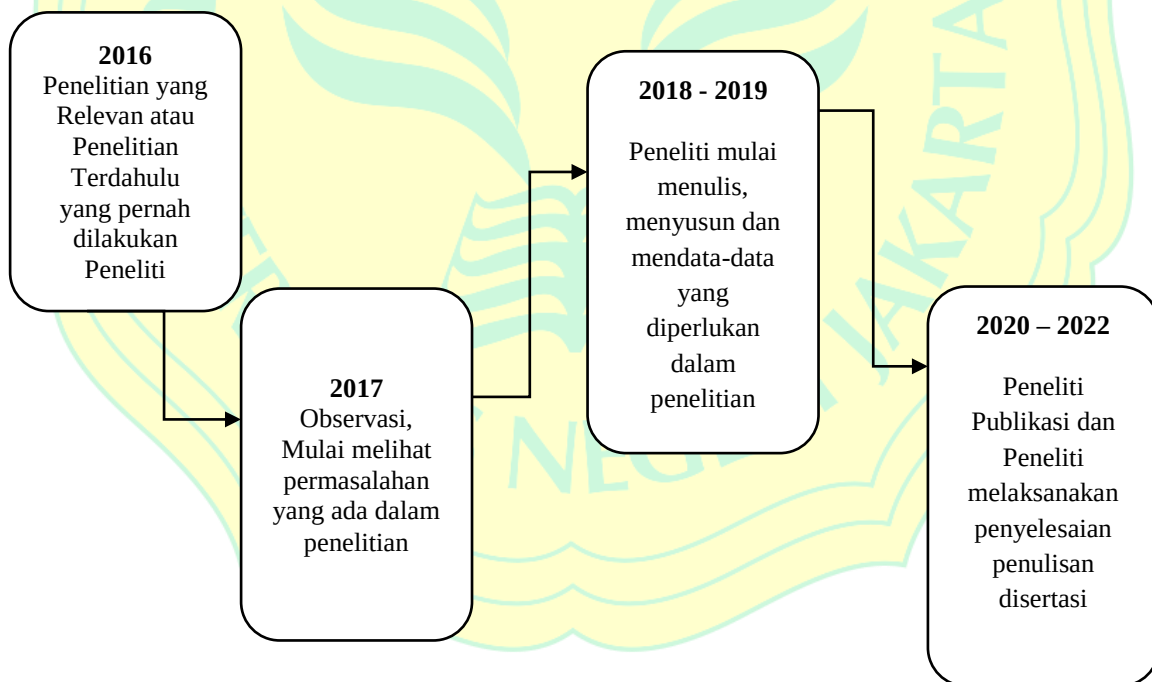
						<i>significant impact on employee satisfaction and employees' productivity. The results were significant indicating linear relationship between the variables under study</i>
10	Laurie J. Mullins	Management and Organizational Behavior	2005	Buku	Karyawan	<i>Lack Of Trust Is Probably One Of The Greatest Time An Resource Wasters In The Workplace. Manager Who Do Not Trust Their Employees Are Probably Wasting Hours Every Week Checking Up On Them At Every Turn And Failing To Utilise The Resource At Their Disposal. A Recent Report From The Chartered Management Institute Found that manager's relationship with their line manager had a powerful impact on job satisfaction and related issues</i>

Beberapa hasil penelitian terdahulu terdapat keterkaitan dengan penelitian ini, namun pada jumlah variabel dan obyek yang berbeda. Dalam penelitian yang telah dijabarkan dalam Tabel 1.1 telah diteliti bahwa kepercayaan memiliki hubungan yang sangat

positif terhadap komitmen profesi dan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan distribusi; penelitian pada pabrik rokok di Jawa Timur menyimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja; penelitian lain menemukan bahwa guru dengan kepuasan kerja yang tinggi terlihat komitmen profesinya juga tinggi. Penelitian ini membahas lebih luas hubungan dan pengaruh kerjasama tim, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen profesi guru, hal inilah yang menjadi *novelty* dari penelitian ini.

F. Road Map Penelitian

Berikut akan ditampilkan *road map* penelitian ini yang peneliti lakukan dari setiap tahapannya:



Gambar 1.1. Road Map Penelitian