

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Organisasi atau lembaga dapat dikatakan unggul ketika mampu menciptakan sistem monitoring yang berkelanjutan, memiliki sumber daya manusia yang berprinsip (bisa menanamkan jiwa organisator dalam dirinya), memiliki profesionalitas dalam bekerja dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang saat ini menjadi tren, sehingga bisa senantiasa mengikuti arus perkembangan zaman yang terus berubah dan semakin pesat.

2.1.1 Pengawasan

2.1.1.1 Pengertian Pengawasan

Sebuah organisasi pada umumnya akan terus berkembang secara efektif manakala terdapat pengawasan baik dari pihak eksternal maupun internal yang terus mengevaluasi berjalanya perusahaan. Pengawasan merupakan fungsi terakhir dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam tahap ini dilakukan pengawasan terhadap tindakan untuk dibandingkan dengan rencana yang ada dan pengoreksian terhadap segala penyimpangan yang terjadi atau terkadang penyesuaian dan pengaturan kembali rencana terhadap berbagai penyimpangan yang tidak dapat diubah. Kendali ialah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan-kegiatan menurut rencana Sumber Daya Manusia (SDM), yang telah dirumuskan dalam suatu dasar analisis tujuan-tujuan organisasi.

Pengawasan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pengawasan manajemen merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Sarinah, 2017).

Selanjutnya disebutkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siagian, 2016:290). Dengan adanya pengawasan, maka kegiatan atau aktivitas dari pegawai atau karyawan dalam organisasi dapat terkontrol secara baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Kemudian dikemukakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dituntaskan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan tujuan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2012:186). Pengawasan adalah fungsi manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau karyawan yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing - masing (Arif, 2018).

Selanjutnya disebutkan juga bahwa pengawasan merupakan kegiatan mengawasi bahwa setiap aktivitas atau kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibentuk atau ditentukan (Angelliza et. al, 2022). Dalam kegiatan pengawasan, tujuannya yaitu memeriksa dan meneliti apakah tugas yang telah diberikan tersebut dilaksanakan dengan baik atau tidak. Dalam pengawasan juga dilakukan untuk memeriksa mengenai ketersediaan dan kekurangan dalam melaksanakan kegiatan. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan tujuan tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Berikutnya dinyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu upaya untuk melihat kinerja sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, baik sumber daya manusia dan juga melakukan pengawasan terhadap ketersediaan bahan baku serta pengawasan terhadap alat kerja yang digunakan (Andhika, 2018).

Pengawasan mutlak diperlukan dalam suatu lembaga baik dalam hal yang bersifat teknis dalam pekerjaan atau perintah dari pimpinan, rencana kerja, penyampaian ide, mengevaluasi, menilai, dan mengoreksi. Selanjutnya dikatakan bahwa pengawasan bisa diartikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja

standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan se-efektif dan se-efisien mungkin didalam mencapai tujuan (Baktiyasa et al.,2017).

Lalu dari pengertian berikutnya pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2013:96). Kemudian dikatakan bahwa dalam setiap kegiatan yang dilakukan sebuah perusahaan, perlu adanya sebuah pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali (Angraeni et al, 2016:06).

Kemudian disebutkan bahwa pengawasan yaitu suatu proses yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam menjamin bahwa tujuan dari organisasi dan manajemen dapat direalisasikan dengan maksimal (Handoko, 2015:257). Hal ini sejalan dengan pengertian berikutnya, bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan pimpinan dalam menjamin bahwa seluruh tujuan organisasi dapat terealisasikan dengan baik (Effendi, 2014:138). Pengawasan yang baik akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang penting untuk dilakukan, tetapi perlu diketahui untuk tujuan positif (Kadarisman, 2013).

Sedangkan terdapat pengertian lain yang mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya pengawasan, pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil (Effendi, 2014:205). Lalu pada pengertian berikutnya pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2017:151). Kemudian disebutka juga bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan (Satriadi, 2016). Selanjutnya pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang

dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Siagian, 2018:258). Kemudian pengawasan diartikan sebagai kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang, perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi dan kesalahan-kesalahan pengawasan (Handoko, 2016: 25). Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan (Turmidzi, 2021).

Terdapat beberapa istilah yang cenderung sama dari pengawasan bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut, antara lain, supervisi, pemeriksaan, dan inspeksi. Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris "*supervision*" yang terdiri dari dua kata "*super*" dan "*vision*". Super berarti atas atau lebih, sedangkan vision berarti melihat atau meninjau. Oleh karena itu, secara etimologi supervisi adalah melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (Mulyasa, 2011: 239).

Dalam kenyataannya, manajemen sumber daya manusia akan menghadapi kesalahan-kesalahan, bahkan kebijakan-kebijakan yang tidak tepat atau ketinggalan zaman. Melalui pengawasan di berbagai kegiatan, pihak lembaga dapat lebih awal menemukan masalah sebelum hal itu menjadi lebih serius.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Pengawasan

Salah satu fungsi manajemen ialah pengawasan. Pengawasan ini dilakukan untuk menjaga dan mengamankan harta milik perusahaan dari penyimpangan-penyimpangan baik oleh pihak internal perusahaan maupun eksternal. Untuk mengoptimalkan efektifitas dan efisiensi kerja, karyawan perlu didorong untuk mematuhi kebijakan manajemen, serta untuk menjaga agar tercapainya manajemen informasi sistem yang baik. Memberikan evaluasi yang cermat atas sistem informasi departemen SDM. Sementara tujuan diadakannya pengawasan SDM ialah untuk mengevaluasi kegiatan SDM dengan maksud untuk:

- Menilai efektivitas SDM;
- Mengenali dan mempelajari aspek-aspek yang masih dapat diperbaiki;
- Menunjukkan kemungkinan perbaikan dan membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut;

- Pelaksanaan audit ini hendaknya mencakup evaluasi terhadap fungsi SDM, penggunaan prosedur oleh para manajer, dan dampak kegiatan tersebut pada sasaran dan kepuasan kerja.

2.1.1.3 Indikator Pengawasan

Menurut Robbins dan Coulter (2016:375), pengawasan terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Jika telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.2 Nilai Keorganisasian

2.1.2.1 Pengertian Nilai Keorganisasian

Sebuah organisasi dibangun berdasarkan nilai - nilai yang dijunjung tinggi oleh orang yang merintis organisasi supaya dapat terus berkembang. Kemudian dinyatakan bahwa nilai-nilai organisasi adalah nilai-nilai yang didorong oleh manajemen dan telah membuktikan diri sebagai dasar yang baik untuk pengembangan organisasi (Mitja et al., 2012).

Nilai-nilai organisasi dimaksudkan untuk menginspirasi karyawan dengan energi kreatif yang mereka miliki, yang diharapkan mampu mendorong organisasi menuju arah yang diinginkan. Dengan begitu, nilai organisasi adalah dipahami sebagai sesuatu yang mencerminkan misi dan tujuan strategi organisasi (Suzanna et al. 2012). Nilai-nilai organisasi adalah keyakinan dalam perilaku yang merupakan pilihan tentang apa yang baik atau buruk, penting atau tidak penting, yang membentuk karakter seseorang organisasi dan muncul dari pemimpin. Nilai membentuk perilaku. Perilaku psikolog menunjukkan hubungan yang sangat jelas antara nilai, sikap dan perilaku. Mengubah perilaku kita dapat memengaruhi hasil. Nilai mengarah ke sikap, kemudian mengarah pada perilaku, dan akhirnya memengaruhi performa organisasi. Sementara ada juga interaksi potensial dengan konsep 'nilai', fokus nya adalah pada tingkat analisis organisasi dan 'nilai' umumnya dianggap sebagai konstruksi tingkat individu (Kraatz et al, 2020).

Nilai keorganisasian memiliki makna yang cenderung serupa dengan budaya organisasi, maka dari itu selanjutnya akan dijelaskan lebih lanjut mengenai pengertian budaya organisasi.

Nilai organisasi memiliki makna yang sejalan dengan budaya organisasi, maka selanjutnya penulis akan menggunakan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan memersatukan anggota-anggota atau para karyawan organisasi agar mereka lebih nyaman dan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan dan kerjakan (Badu et al, 2017:110).

Kemudian dikatakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Robbins et al, 2017:19). Lalu dinyatakan juga bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, budaya merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan pada suatu tempat (Sedarmayanti, 2016:99). Budaya organisasi sebagai suatu sistem berdasarkan pada perilaku individu atau kelompok yang mengendalikan sebuah organisasi, dimana dalam sistem tersebut terdapat suatu batasan yang berupa aturan atau norma yang mengikat erat di dalamnya (Normi, 2021).

2.1.2.2 Indikator Nilai - Nilai Keorganisasian

Menurut Zuki (2016:38), bahwa indikator nilai keorganisasian dibagi menjadi 5 (lima) elemen, sebagai berikut:

- *observed behavioral regularities*

peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

- *Norms*

norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

- *Dominants values*

nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi rendah atau tingkat efisiensi tinggi.

- *Philosophy rule*

aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

- *Organizational climate*

iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh cara para anggota berinteraksi dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan diluar organisasi

Kemudian indikator budaya organisasi menurut pendapat Hanifah et al, (2020), adalah:

- a) toleransi terhadap resiko yaitu sejauh mana dukungan organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga individu merasa terlindungi saat bekerja;
- b) pengawasan yaitu sejauh mana peran manajemen dalam melakukan kontrol terhadap pekerja sehingga kinerja karyawan terkontrol dan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan organisasi;

c) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dua arah dapat terbangun dengan baik didalam organisasi, sehingga apa yang menjadi kendala pekerja dapat tersampaikan ke manajemen dan sebaliknya apa yang menjadi target dari manajemen dapat tersampaikan ke pekerja.

Selanjutnya, pendapat lain menyebutkan bahwa dimensi budaya organisasi, yaitu: Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk tasking*), Perhatian pada hal detail (*Attention to detail*), Orientasi pada manfaat (*Outcome orientation*), Orientasi pada orang (*People orientation*), Orientasi pada tim (*Team orientation*), Agresifitas (*Aggressiveness*), Stabilitas (*Stability*) (Wibowo, 2016:33). Kemudian dimensi budaya organisasi, adalah aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, peraturan, iklim organisasi (Tobari, 2017:49). Sedangkan pendapat lain menyebutkan bahwa dimensi budaya organisasi terbagi menjadi lima poin penting, yaitu Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim (Edison et al., 2016:131).

2.1.3 Profesionalisme

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme

Perusahaan dan lembaga yang telah maju dan berkembang, umumnya memiliki talenta atau para pekerja yang berbakat dan profesional dibidang yang mereka kerjakan. Profesionalisme, secara etimologi istilah profesi berasal dari bahasa Inggris "*profession*", berakar dari bahasa Latin "*profesus*" yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan. Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya adalah suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.

Secara etimologi istilah profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*profession* atau bahasa latin *profecus*, yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemudian dijelaskan bahwa guru dalam menjalankan perannya tidak hanya sebagai sumber ilmu pengetahuan melainkan selaku fasilitator dan *role* model bagi muridnya (Rizal, 2019). Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya

keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2015:74).

Profesionalisme merupakan keahlian disaat melaksanakan kewajiban yang harus disertakan dengan pengetahuan khusus untuk melaksanakannya (BPK, 2017). Profesionalisme adalah bagian dari manajemen yang menjadi salah satu fokus penting bagi perusahaan karena profesionalisme merupakan alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ernawati et al., 2020; 2022).

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu dari keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang (Usman, 2017:1). Terminologi profesionalisme dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa profesionalisme adalah sebuah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Seseorang yang mempunyai keahlian dan kecakapan teknis harus mempunyai kesungguhan dan ketelitian bekerja, mengejar kepuasan orang lain, keberanian menanggung risiko, ketekunan dan ketabahan hati, konsisten dan kesatuan pikiran, kata dan perbuatan (Tugiman, 2014:18).

Profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Priansa, 2018:269). Kemudian profesionalisme didefinisikan sebagai suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi (Sya'bani, 2018:23). Hal ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme jauh lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan (Maister, 2014:36).

Selanjutnya pendapat lain menyatakan bahwa profesionalisme kerja dikaitkan dengan keanggotaan dalam kelompok tertentu yang ditentukan oleh pengetahuan dan pengalaman bersama, seperti bidang akuntansi, hukum, medis, dan teknologi informasi (Dinger et al., 2015). Profesionalisme melampaui pengertian umum bekerja keras dan menjadi karyawan yang baik, tetapi sebaliknya memberikan rasa standar dan keyakinan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan (Hornby, 2010).

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik garis besarnya, bahwa profesionalisme adalah suatu pemahaman tertentu yang mensyaratkan kompetensi baik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif dan memberikan layanan kepada masyarakat terhadap kegiatan keprofesionalitasan dan diberikan bayaran atas kinerjanya. Peran digital hanya pada tahapan birokrasi maupun administrasi agar tercipta kondisi yang cepat, gesit, dan tangkas.

Sedangkan, peran transformasi kepada para murid oleh guru tidak dapat digantikan. Karenanya perlu membangun profesionalitas guru dari berbagai aspek dan tahapan antara lain mental, pola pikir, mindset, sekaligus kemampuan guru yang bersangkutan.

2.1.3.2 Indikator Profesionalisme

Profesionalisme dalam sumber daya manusia sangat terkait dengan hal - hal yang mendukung kapasitas kerja para pegawai yang nantinya memberi dampak dalam kualitas mereka memperlihatkan kemampuan kerja yang dimilikinya.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:163), indikator profesionalisme adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

b. Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

c. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

d. Jumlah Sumber Daya Manusia

Jumlah suatu sumber daya manusia potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

e. Teknologi informasi

Teknologi informasi mengacu pada seperangkat alat yang membantu suatu pekerjaan dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

f. Keandalan

Keandalan yakni konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

2.1.4 Technology Acceptance Model

2.1.4.1 Pengertian Technology Acceptance Model

Sistem informasi dalam suatu instansi, berfungsi sebagai alat bantu pencapaian tujuan melalui penyediaan informasi. Keberhasilan sistem informasi sebagai pencapaian alat bantu pencapaian tujuan melalui penyediaan informasi.

Disebutkan bahwa *Technology Acceptance Model* merupakan teori sistem informasi yang memodelkan bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi (Enu et al., 2020). Kemudian *Technology Acceptance Model* memiliki tujuan untuk membantu memprediksi sikap dan penerimaan dari seorang individu terhadap implementasi teknologi dan memberikan masukan terkait informasi mendasar yang diperlukan mengenai berbagai faktor yang menjadi pendorong sikap dari pengguna tersebut.

Selanjutnya secara teoritis *Technology Acceptance Model* merupakan landasan bagi pengguna dalam mempelajari dan menerima sebuah sistem informasi, selain itu *Technology Acceptance Model* juga dapat bermanfaat sebagai alat dalam membantu prediksi sikap perilaku dan tingkat penerimaan pengguna terhadap pemanfaatan teknologi yang kemudian mendorong pengguna untuk menggunakan sistem informasi tersebut (Ferdira, 2018:107). Kemudian

Technology Acceptance Model memiliki arti sebagai teori sistem informasi yang dirancang untuk menjelaskan bagaimana pengguna mengerti dan menggunakan sebuah teknologi informasi (Ismayanti, 2018). Tujuan *Technology Acceptance Model* adalah untuk memberikan dasar penelusuran pengaruh faktor eksternal terhadap kepercayaan, sikap dan tujuan pengguna (Nadia et al., 2021).

Selanjutnya *Technology Acceptance Model* atau model penerimaan teknologi yaitu model yang digunakan untuk mengukur, memprediksi dan atau menganalisis pengaruh dari pemanfaatan sebuah teknologi atau sistem informasi apakah pengguna dapat menerima atau tidak (Utami, 2019). *Technology Acceptance Model* merupakan suatu bentuk model yang menjelaskan minat pengguna dalam menerima dan menggunakan suatu teknologi informasi (Alamri, 2019). Dalam teori ini penerimaan penggunaan teknologi informasi menjadi bagian dari riset dan penggunaan teknologi informasi, sebab sebelum digunakan akan diketahui kesuksesannya terlebih dahulu tentang penerimaan atau penolakan atas penggunaan teknologi informasi.

Kemudian diketahui *Technology Acceptance Model* merupakan salah satu kerangka kerja yang paling banyak diadopsi karena kekokohan, kesederhanaan, dan penerapannya dalam menjelaskan dan memprediksi atribut yang memengaruhi perilaku adopsi pengguna terhadap teknologi baru (R. Cheung, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Gao et al. menunjukkan bahwa manfaat yang dirasakan memainkan peran penting dalam penerimaan pengolah kata pengguna, dalam penggunaan spreadsheet, internet layanan dan sebagainya (Gao et al. 2014).

Persepsi manfaat adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerjanya (Rahmawati et al, 2020). Sedangkan persepsi kemudahan (*ease*), bermakna tanpa kesulitan atau tidak memerlukan usaha keras saat menggunakan teknologi tersebut. Demikian persepsi mengenai kemudahan penggunaan teknologi ini merujuk pada keyakinan individu bahwa sistem teknologi informasi yang digunakan tidak dibutuhkan usaha yang besar pada saat pengoperasian (Utami, 2020).

Selanjutnya *Technology Acceptance Model* memiliki manfaat bagi pengguna antara lain untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja dan meningkatkan efisiensi proses pekerjaan yang dilakukan pengguna (Utami, 2019).

2.1.4.2 Dimensi Technology Acceptance Model

Menurut Sayekti (2016), dimensi dari variabel *Technology Acceptance Model* adalah:

1. *Perceived usefulness*: adalah nilai manfaat dari penggunaan teknologi adalah menyelesaikan pekerjaan pengguna.
2. *Perceived ease of use*: merupakan nilai kemudahan dalam menggunakan aplikasi.

Selanjutnya menurut Vahdat et al. (2020), indikator dari *Technology Acceptance Model* terdiri dari dua bagian meliputi *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*.

- *Perceived Usefulness* (penggunaan) adalah faktor penggunaan ukuran, sejauh mana pengguna percaya bahwa menggunakan teknologi akan menghasilkan nilai kegunaan bagi mereka. Indikator ini menyatakan pula bahwa niat perilaku seseorang dalam menggunakan teknologi didorong oleh sikap individu terhadap penggunaan sistem yang telah dilakukan. Pada lingkup manajemen sumber daya manusia, bila seorang pengguna aplikasi sistem informasi sumber daya manusia merasa bahwa penggunaan teknologi bermanfaat bagi operasional pekerjaan mereka maka diyakini akan berdampak pula pada peningkatan kinerja dari pengguna itu sendiri.
- *Perceived Ease of Use* (kemudahan) merupakan ukuran dari kemudahan penggunaan aplikasi di mana pada indikator ini mengukur perasaan dari pengguna sistem terhadap kemudahan aplikasi yang akan digunakan. Pengguna yang merasa mudah akan cenderung untuk bergantung dalam menggunakan aplikasi sebagai alat bantu dalam memenuhi tujuan pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.5 Komitmen Kerja

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen merupakan sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas.

Komitmen kerja mengandung makna yang cenderung sama dengan komitmen organisasi. Berikutnya disebutkan bahwa komitmen organisasional adalah “keadaan para diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta memertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Setyanti, 2018:41). Komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya (Wibowo, 2014:187).

Selanjutnya komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya memertahankan keanggotaannya (Kaswan, 2015:125). Komitmen organisasi merujuk pada suatu kondisi dimana masing-masing individu mempunyai keyakinan, keterikatan, serta menggambarkan perasaan memiliki atas suatu perusahaan dan lebih memprioritaskan keperluan organisasi tersebut dibandingkan dengan keperluan individu (Riaweny, 2020). Sedangkan dalam pengertian lainnya komitmen organisasional merupakan suatu keadaan karyawan mempunyai kesempatan dalam memilih untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi tersebut karena sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2016:225).

Maka dari itu, komitmen organisasional adalah suatu keadaan terhadap aktivitas, pekerjaan, dan keyakinannya untuk mempertahankan posisi mereka dalam sebuah organisasi (Badu et al, 2017:42). Komitmen organisasional merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan melalui beberapa proses berkelanjutan bagaimana seseorang karyawan merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi mereka bekerja (Wibowo, 2016:22). Kemudian komitmen kerja diartikan sebagai kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi (Putri, 2014). Selanjutnya komitmen kerja diartikan sebagai suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi (Kusumaputri, 2015).

Berikutnya komitmen kerja didefinisikan sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi (Wibowo, 2012:371). Lalu dinyatakan juga bahwa “komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim

dimana seseorang berada secara positif berhubungan dengan ‘kesediaan untuk membantu’ dalam studi yang lain (Robbins, 2010:40). Selanjutnya komitmen organisasional didefinisikan sebagai sebuah cerminan tingkatan dimana seseorang dapat mengenali sebuah organisasi dan terikat oleh tujuan-tujuan organisasi tersebut (Kreitner et al., 2014:165).

Kemudian pada pengertian lainnya komitmen diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk memertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2012: 99).

Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana manajerial percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2017:5). Komitmen organisasi adalah kecenderungan individu untuk bertahan di dalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai supaya sejalan dengan organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Kemudian rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Saleh, 2019). Berikutnya dikatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Priansa, 2016:234).

Kemudian komitmen organisasi memiliki arti sebagai suatu kadar kesetiaan anggota atau karyawan atau pegawai terhadap organisasi atau perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi (Triatna ,2015:120).

Kemudian komitmen kerja diartikan sebagai komitmen individu terhadap organisasinya meliputi tiga aspek, yaitu: Identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas (Sony, 2016). Selain itu bentuk komitmen kerja juga meliputi *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*. Lalu disebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan memertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2015:70).

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut secara garis besar dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja guru merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru dengan rasa tanggung jawab, responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, baik kekuatan dari dalam (pancaran sikap batin) dan kekuatan dari luar (tanggap terhadap perubahan)

2.1.4.2 Indikator Komitmen Kerja

Komitmen kerja erat hubungannya dengan sikap kesetiaan, empati dan orientasinya terhadap tugas. Maka komitmen kerja yang ada pada pegawai, sesungguhnya bisa diciptakan melalui beberapa stimulus. Terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan variabel komitmen kerja. Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang disampaikan oleh (Rimata 2014:5), yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota ditandai dengan:
 - a. Tingginya hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan;
 - b. Kurangnya kemangkiran.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja ditandai dengan:
 - a. Memahami tugas yang diberikan oleh atasan;
 - b. Tepat waktu dalam mengerjakan tugas.
3. Penerimaan nilai organisasi ditandai dengan:
 - a. Penerapan nilai organisasi;
 - b. Meyakini nilai organisasi.
4. Penerimaan tujuan organisasi ditandai dengan:
 - a. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan;
 - b. Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Dikemukakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) (Badu et al, 2017:43). Dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Busro, 2018:78). Kemudian pendapat lainnya menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi komitmen organisasional, yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif Wibowo (2017:215).

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan mengacu kepada penelitian terdahulu yang di anggap relevan. Adapun untuk melihat orisinalitas penelitian yang akan dilakukan, dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No. Peneliti, tahun, tempat	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dinda Shara, Harum Febriani dan Suharnomo, (2018) <i>Pengaruh Motivasi Komunikasi Terhadap Komitmen Sebagai Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Pengawasan Kerja, Dan Interpersonal Kinerja Dengan Organisasi Variabel Pengawasan Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Diponegoro Journal Of Management Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1 -12 , http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr ISSN (Online) : 2337 - 3792
2. Widyastuti, Myta (2016) <i>Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengetahuan Pedagogik Terhadap Komitmen Profesi Guru</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Supervisi Kepala Sekolah Komitmen Profesi Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : Pengetahuan Pedagogik 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan, supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru 	<ul style="list-style-type: none"> Factor : jurnal ilmiah kependidikan volume 3, no.1, maret 2016, hal.19-28

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Purwani Puji Utami (2018) <i>Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri Se - Kota Bekasi</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Supervisi Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Kepercayaan 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan, Supervisi berpengaruh positif pada komitmen organisasi, 	<ul style="list-style-type: none"> Jurnal Visipena Volume 9, Nomor 2, Desember 2018
4.	Sri Wahyu Indawati (2017) <i>Pengaruh Budaya Sekolah Dan Supervisi Akadaemik Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pontianak Barat</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Supervisi Akadaemik Komitmen Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : Budaya Sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, supervisi akademik dan budaya sekolah SDIS/MIS Pontianak Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. 	<ul style="list-style-type: none"> Jurnal pendidikan dan pembelajaran khatulistiwa Issn 2715-2723 Vol.6 no.5 tahun 2017
5.	Sri Rahayuningsih (2012) <i>Analisis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja,Prestasi Kerja Dan Keinginan Berpindah Bagi Tenaga Profesi Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Profesionalisme Komitmen Organisasi, 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : Kepuasan Kerja Prestasi Kerja Keinginan Berpindah 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Proceedings of Confrence In Business, Accounting and Management (CBAM) Vol.1 No.1, December 2012.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Hidayati A., Shinta Oktaviana, Iklima E. Ismail (2017) <i>Analisa Perilaku Dosen dalam Memanfaatkan E-Learning di Lingkungan PNJ Menggunakan TAM (Technology Acceptance Model).</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: TAM (<i>Technology Acceptance Model</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : Perilaku Dosen 	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel perilaku dosen berpengaruh negatif terhadap penggunaan TAM (<i>Technology Acceptance Model</i>).	<ul style="list-style-type: none"> Jurnal Multiethnics Vol. 3 No. 2 November 2017
7.	Anat Freund dan Abraham Carmeli, 2003. <i>An empirical assessment: reconstructed model for five universal forms of work commitment.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>work commitment.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : keterlibatan kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <i>Journal of Managerial Psychology</i> Vol. 18 No. 7, 2003 pp. 708-725. MCB UP Limited ISSN: 0268-3946 DOI 10.1108/02683940310502403.
8.	Mark Somers, Dee Birnbaum dan Jose Casal, 2019. <i>An empirical test of conceptual arguments to retire the three-component model of work commitment Implications for commitment research.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>work commitment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : <i>Implications for commitment research</i> 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, implikasi untuk riset komitmen berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.	<ul style="list-style-type: none"> Journal Of Personnel Review Vol. 49 No. 3, 2020 pp. 887-902 © ISSN: 0048-3486 DOI 10.1108/PR-05-2019-0246.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Abraham Carmeli, D. Elizur and Eyal Yaniv, 2006. <i>The theory of work commitment: a facet analysis.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>work commitment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : - 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, beberapa ukuran komitmen memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kerja individu 	<ul style="list-style-type: none"> Journal Of Personnel Review, Vol. 36 Iss 4 pp. 638-649. ISSN: 0048-3486 DOI 10.1108/00483480710752849.
10.	Ingo Zettler, Niklas Friedrich, dan Benjamin E. Hilbig (2010) <i>Dissecting work commitment: the role of Machiavellianism.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>work commitment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : <i>Machiavellianism</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, hipotesis tentang Machiavellianisme berhubungan positif dengan komitmen kerja terkait diri sendiri (komitmen karir) dan negatif terhadap komitmen kerja terkait lainnya (organisasi, supervisor, dan komitmen tim), dan menjelaskan varian unik dalam semua kriteria di atas enam luas dimensi kepribadian. 	<ul style="list-style-type: none"> Journal of Career Development International, Vol. 16 Iss 1 pp. 20 - 35. ISSN: 1362-0436 DOI 10.1108/13620431111107793
11.	Juwita Aprillia. (2019) <i>Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pada Pegawai Bagian Keuangan Kantor</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Pengawasan Komitmen Organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel : Lingkungan Kerja Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengawasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, 	<ul style="list-style-type: none"> Jurnal FRMA 2019 ISSN : 2614-6681 (CETAK)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Bupati Kabupaten Kutai Timur</i>		• Kinerja		• ISSN : 2656 – 6362 (ON-LINE)
12.	Nunti Sibuea , Saimah Rambe, dan Rizlan (2022) <i>Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Trganisasi Terhadap Komitmen Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai</i>	• Menggunakan variabel: • Kepemimpinan Situasional, • Komitmen Guru	• Menggunakan variabel: • Budaya Organisasi	• Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. • Secara simultan kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh rendah terhadap komitmen guru.	• Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan • eISSN: 2809-4379. • Volume:1, Issue:1
13.	Fitri Krisdayanti, Tristiana Rijanti (2022) <i>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dimasa Pandemi Covid 19</i>	• Menggunakan variabel: • kepemimpinan; kompensasi; • lingkungan kerja; • komitmen organisasi karyawan	• Menggunakan variabel:	• Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	• Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia • p-ISSN: 2541-0849 • e-ISSN: 2548-1398 • Vol. 7, Special Issue No. 1, Januari 2022
14.	Arfat Ahmad, (2018) <i>"The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective"</i>	• Menggunakan variabel: • <i>organizational commitment</i>	• Menggunakan variabel: • <i>employee turnover intentions</i>	• Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>employee turnover intentions</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.	• Journal of Work-Applied Management • ISSN: 2205-2062 • DOI 10.1108/JWA-M-09-2017-0027 • https://doi.org/10.1108/JWA-M-09-2017-0027

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15.	Ni Wayan Cahya Ayu Pratami dan Ni Nyoman Muryatini (2022) <i>Pengaruh Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran</i>	• Menggunakan variabel: dukungan organisasi; • komitmen organisasi	• Menggunakan variabel: kepuasan kerja;	• Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	• Widya Manajemen, • e-ISSN 2655-9501, • Vol. 4 (No.1): • Hal 77-87 • DOI: https://doi.org/10.32795/widyanamanajemen.v4i1 Pebruari 2022 77
16.	Sulaimiah dan Zainal Abidin (2022) <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)</i>	• Menggunakan variabel: Budaya Organisasi • Komitmen Organisasi	• Menggunakan variabel: Kinerja	• Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Kepegawaian Provinsi dan Daerah NTB.	• NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial • e-ISSN: 2550-0813 p-ISSN: 2541-657X • Vol 9, No 1 Tahun 2022 Hal. : 140-147 • http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index
17.	Shilpi Saha, Saraf Pavan Kumar, (2018) <i>Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises",</i>	• <i>Organizational culture</i> • <i>affective commitment</i>	• Menggunakan variabel: <i>job satisfaction</i>	• Hasilnya menunjukkan bahwa budaya yang mendukung dan inovatif memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja karyawan.	• International Journal of Public Sector Management • Vol. 31 No. 2, 2018 pp. 184-206 © • ISSN : 0951-3558 • DOI 10.1108/IJPSM-03-2017-0078 • https://doi.org/10.1108/I

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					JPSM-03-2017-0078
18.	<p>Victor D. Siahaan (2010)</p> <p><i>Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Profesionalisme, Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Kinerja Auditor 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi di kantor cabang BPK Provinsi Aceh. 	<ul style="list-style-type: none"> Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol. 3. No. 1. Januari 2010 Hal. 10-28
19.	<p>Wibawa I.W.S. & Putra, M.S. (2018)</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali) I</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, 	<ul style="list-style-type: none"> E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3027-3058 ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p7
20.	<p>Noviana Nurrohmat (2021)</p> <p><i>The effects of professionalism and behavior by organizational citizenship (OCB) as mediating variables on the effect of personality on performance (a study on Makassar Police)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: profesionalisme 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: perilaku organisasi kewarganegaraan 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap OCB dan Kinerja, 	<ul style="list-style-type: none"> International Journal of Quality & Reliability Management ISSN: 0265-671X https://doi.org/10.1108/IJQRM-08-2018-0219

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21.	Vichita Nattapon, Vathanophas, Krittayaphongphun and Chalalai Klomsiri (2007)	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>Technology acceptance toward e-government initiative in Royal Thai Navy</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>Government, Communication technologies,</i> <i>Armed forces,</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Analisis studi menunjukkan bahwa penggunaan model <i>Technology acceptance</i> berpengaruh terhadap komitmen, kepercayaan, dan otonomi. 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Transforming Government Journal: People, Process and Policy</i> Vol. 2 No. 4, 2008, pp. 256-282 ISSN: 1750-6166 DOI 10.1108/17506160810917954
22.	Janet H. Marler, James H. Dulebohn (2015).	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>Technology Acceptance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>Employee Self-Service</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik variabel <i>Employee Self-Service</i> berpengaruh positif terhadap <i>Technology Acceptance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 24, 137–180 ISSN: 0742-7301 Doi:10.1016/S0742-7301(05)24004-5
23.	Asma'ul Husnah, Edi Harapan, Rohana (2021)	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: <i>Kepemimpinan Budaya Organisasi</i> <i>Komitmen Guru</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel: 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, 	<ul style="list-style-type: none"> Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan ISSN: 1978-1938 (Print) 2580-6491 (Online)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					• Volume 3 Number 1, 19-30 April 2021.
24.	Lilik Kustiani, Diah Widiawati, Kurnia Isnuwardiati (2021) <i>Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan</i>	• Menggunakan variabel: • Gaya Kepemimpinan • Budaya Organisasi • Komitmen Kerja	• Menggunakan variabel: • <i>Reward</i>	• Hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan,	• Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI) • Vol. 18, No.I (2021)
25.	Laurence Valencia Suyanto dan Mei Ie (2021) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan</i>	• Menggunakan variabel: • Budaya Organisasi • Komitmen Organisas	• Menggunakan variabel: • Kepuasan Kerja	• Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	• Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan • Volume III • No. 3/2021 Hal: 782-793

2.2 Kerangka Pemikiran

Saat ini sekolah berbasis pondok pesantren dengan tingkat pendidikan lanjutan atas setara SMA, (pada lembaga ini disebut Madrasah Aliyah) sangat banyak diminati oleh para siswa yang berniat untuk melanjutkan pendidikannya dengan harapan bertambahnya bekal ilmu agama maupun wawasan umum yang bisa mereka dapatkan di Madrasah Aliyah tersebut.

Maka dari itu, guru - guru yang memiliki dedikasi, profesionalisme dan komitmen tinggi dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber

daya manusia (siswa) yang memiliki harapan tinggi bahwa mereka akan mendapatkan hal tersebut nantinya.

Dikatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siagian, 2016:290). Dengan adanya pengawasan intensif, kegiatan atau aktivitas pegawai dalam organisasi dapat terkontrol secara baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Saat ini pengawasan pada Kelompok Kerja Madrasah - Madrasah Aliyah Negeri 7 Tasikmalaya, Madrasah Aliyah Baitul Hikmah Haurkuning dan Madrasah Aliyah Budi Sartika Kabupaten Tasikmalaya, telah berjalan dan diharapkan kedepannya sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Namun disisi lain, penyesuaian dan adaptasi pada teknologi saat ini masih menjadi tantangan besar untuk lembaga dalam upaya nya membawa seluruh SDM untuk terbiasa dalam aplikasi teknologi yang disediakan. Pengawasan yakni bagian daripada instrumen yang utama dalam mengevaluasi baik atau tidak nya suatu visi misi dilaksanakan oleh semua elemen yang ada di sebuah lembaga. Pengawasan memiliki dampak kepada komitmen kerja, bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau karyawan yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing (Arif, 2018). Kepemimpinan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Shirbagi, 2007:19). Dengan adanya pengawasan yang berkala diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja guru di masa depan.

Kemudian pendapat tersebut di dukung juga oleh pernyataan yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Rijanti, 2022). Lalu pendapat yang sama disampaikan bahwa *employee turn over intentions* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Ahmad, 2018).

Sehingga hal tersebut pada jangka waktu tertentu akan cenderung memengaruhi variabel komitmen kerja pada para guru yang menjadi subjek penelitian. Adapun dimensi pengawasan yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu: Menetapkan standar (*Standards*), Pengukuran (*Measurement*), Membandingkan (*Compare*), dan Melakukan Tindakan (*Action*) (Robbins, 2016:375).

Selanjutnya terkait variabel nilai keorganisasian merupakan hal yang patut dijunjung tinggi oleh semua elemen organisasi, karena hal tersebut seperti ruh pada suatu

keberlangsungan hidup organisasi atau lembaga yang akan terus mengembangkan eksistensinya pada masa mendatang. Nilai organisasi memiliki makna yang cenderung sama dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Robbins et al, 2017:19).

Nilai organisasi ikut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tempat seorang bekerja. Dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja (Kustiani et al. 2021).

Kemudian hal yang sama disampaikan dalam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi oleh Suyanto et al. (2021). Kemudian pendapat lainnya dikemukakan juga oleh (Sulaimiah, 2022), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun indikator yang akan dipakai dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator utama yang memengaruhi nilai organisasi yaitu: aturan yang dipatuhi, norma, nilai-nilai pedoman, peraturan dan iklim organisasi (Zuki, 2016:38).

Kemudian terkait dengan profesionalisme, hal tersebut merupakan modal dasar dalam menunjukkan seberapa kapabilitas pegawai dalam melakukan berbagai pencapaiannya. Selanjutnya dikatakan bahwa profesionalisme kerja dikaitkan dengan keanggotaan dalam kelompok tertentu yang ditentukan oleh pengetahuan dan pengalaman bersama, seperti bidang akuntansi, hukum, medis, teknologi dan Informasi (Dinger, 2015). Oleh karena itu dengan adanya pola pikir dan kemampuan pegawai (guru) dalam menuntaskan tugas berarti variabel tersebut dapat cenderung memengaruhi komitmen kerja.

Profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Priansa, 2018:269). Profesionalisme merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi (Sya'bani, 2018:23).

Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa secara parsial, profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Siahaan, 2010). Kemudian pendapat tersebut didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Rahayuningsih, 2012). Adapun indikator yang akan dipakai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kemampuan, Kualitas, Sarana dan prasarana, Jumlah SDM, Teknologi informasi, dan Keandalan (Sondang, 2009:163).

Kemudian terkait dengan *Technology Acceptance Model*, diartikan bahwa variabel *Tecnology Acceptance Model* merupakan teori sistem informasi yang memodelkan bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi (Enu et al., 2020). *Technology Acceptance Model* memiliki tujuan untuk membantu memprediksi sikap dan penerimaan dari seorang individu terhadap implementasi teknologi dan memberikan masukan terkait informasi mendasar yang diperlukan mengenai berbagai faktor yang menjadi pendorong sikap dari pengguna tersebut. Selanjutnya secara teoritis *Technology Acceptance Model* merupakan landasan bagi pengguna dalam mempelajari dan menerima sebuah sistem informasi, selain itu *Technology Acceptance Model* juga dapat bermanfaat sebagai alat dalam membantu prediksi sikap perilaku dan tingkat penerimaan pengguna terhadap pemanfaatan teknologi yang kemudian mendorong pengguna untuk menggunakan sistem informasi tersebut (Ferdira, 2018:107).

Selanjutnya terkait penggunaan teknologi terbaru (yang dalam hal ini *finger print*) dengan pendekatan penggunaan *Technology Acceptance Model*, hal tersebut sejalan dengan penelitian terkait penggunaan *Technology Acceptance Model* yaitu bahwa karakteristik variabel *Employee Self-Service* berpengaruh positif terhadap *Technology Acceptance* (Marler et al, 2015). Dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis akan menggunakan indikator: Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*) dan (*Perceived Ease of Use*) Persepsi Kemudahan (Vahdat et al. 2020).

Selanjutnya berkaitan dengan komitmen organisasi, hal tersebut adalah kecenderungan individu untuk bertahan di dalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Saleh, 2019). Dalam teori lainnya menuturkan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Priansa, 2016:234). Hal ini sejalan dengan pendapat yang menunjukkan bahwa supervisi akademik SDIS/MIS berpengaruh terhadap komitmen guru (Indawati, 2017).

Adapun indikator komitmen kerja yang akan digunakan penulis menggunakan empat indikator yaitu: Keinginan kuat tetap sebagai anggota, Keinginan berusaha keras dalam

bekerja, Penerimaan nilai organisasi, dan Penerimaan tujuan organisasi yang disampaikan (Rimata, 2014:5).

Dengan adanya pengawasan berkala kemudian kuatnya dukungan dari nilai keorganisasian dan profesionalitas yang ditanamkan dalam pikiran para guru selama mengabdikan dirinya untuk mengajar, dan adanya penerimaan teknologi untuk mobilitas kegiatan sehari - hari, maka komitmen kerja yang sesuai dengan visi misi lembaga akan semakin muncul dan menguat untuk mengokohkan eksistensi lembaga pendidikan ini di masa mendatang pada Kelompok Kerja Madrasah - Madrasah Aliyah Negeri 7, MA Baitul Hikmah Haurkuning dan MA Budi Sartika Kabupaten Tasikmalaya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa secara parsial variabel Pengawasan, Nilai Keorganisasian, Profesionalisme dan *Technology Acceptance Model* berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja Guru.
2. Diduga bahwa secara bersama - sama variabel Pengawasan, Nilai Keorganisasian, Profesionalisme dan *Technology Acceptance Model* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru.