

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, yang dilakukan dengan usaha sadar dan dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendidikan, dapat dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual, spritual, dan emosional yang baik. Pendidikan yang berkualitas dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berkualitas, yakni pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik, sehingga yang bersangkutan mampu mengoptimalkan potensi sumber daya lain. Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana diharapkan dapat meningkatkan kompetensi manusia, sehingga dapat mengerjakan sesuatu yang benar dengan cara yang benar dalam kehidupannya. Manusia adalah makhluk yang senantiasa terlibat dalam proses pendidikan, baik yang dilakukan terhadap orang lain maupun terhadap diri sendiri. *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) sebagai badan Internasional yang bergumul dengan berbagai masalah pendidikan, keilmuan, dan kebudayaan mencanangkan konsep “Pendidikan Sepanjang Hayat” (*Life long Educations*) yang berlangsung sejak buaian hingga keliang lahat.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 di katakan bahwa: “Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Sehubungan dengan itu, telah dilakukan berbagai upaya membangun sektor pendidikan secara baik dan merata di seluruh tanah air dengan terencana, terarah dan bertahap serta terpadu dengan keseluruhan pembangunan kehidupan pembangunan kehidupan bangsa, baik ekonomi, IPTEK, sosial maupun budaya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mulyasa (2008:42) yang mengemukakan bahwa sekolah dituntut mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis tanpa monopoli, dan bertanggung jawab, baik terhadap masyarakat maupun pemerintah dalam rangka meningkatkan kapasitas pelayanan terhadap peserta didik.

Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif untuk mencapai tujuan serta efisien menggunakan sumber daya tersebut. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, dan teknologi pendidikan, semua tidak berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru. Hal itu berarti bahwa keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari faktor pendidik atau guru. Seorang guru berkewajiban membimbing, mengarahkan dan mengantarkan serta mengembangkan potensi anak didik seoptimal mungkin.

Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, dimana komitmen organisasi merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam lembaga pendidikan. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat tidak ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya. Colquit, Lepine dan Wesson (2009:67) mengatakan, "*Organizational commitment is the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*" (komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi terikat pada organisasi).

Komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap organisasi. Newstrom (2007:364) menyatakan "*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and willing to put forth effort on its behalf. Individuals who have low organizational commitment are often just waiting for the first good opportunity their jobs*". Sehubungan dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah dalam suatu organisasi sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka, sedangkan komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal berikut: (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen

organisasi yang tinggi bila ia dapat menunjukkan sikap untuk tetap di sekolahnya. Tanpa adanya komitmen organisasi yang baik dari guru, maka sulit rasanya mengharapkan hasil kerja yang optimal dalam pencapaian tujuan sekolah. Jadi, komitmen organisasi menunjuk pada keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yang terdiri dari faktor dalam diri dan faktor lingkungan. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009: 8) mengemukakan Model Integtrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara langsung dipengaruhi kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran, dan pengambilan keputusan, sedangkan budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan kemampuan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran, dan pengambilan keputusan. Jadi, sesuai dengan penjelasan teoritis bahwa rendahnya komitmen organisasi guru dapat disebabkan beberapa hal, antara lain: kepuasan kerja guru yang rendah pada organisasi sekolah tempatnya bertugas, budaya organisasi sekolah yang kurang baik, motivasi kerja guru yang rendah, dan kompetensi guru yang masih di bawah standar nasional. Dessler (2003: 26) mengemukakan bahwa komitmen seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan kerukunan, visi dan misi, nilai sebagai dasar perekrutan, kestabilan kerja, dan penghayatan finansial.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi guru yang harus ditingkatkan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Guru yang profesional diharapkan memiliki komitmen organisasi yang kuat sesuai kode etik guru Indonesia. Sesuai dengan hakikatnya, seyogianya guru SMP memiliki komitmen organisasi yang kuat yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap sebagai guru ditempatnya bertugas, menerima tujuan sekolahnya, dan berusaha keras untuk memajukan sekolah tersebut. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran. Selanjutnya, guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan menjadikan hasil evaluasi pembelajaran tersebut sebagai masukan pada kegiatan refleksi diri dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajarannya secara berkelanjutan. Guru profesional harus selalu berusaha meningkatkan

kemampuannya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi agar dapat melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Tiur (2013: 8) mengemukakan bahwa usaha guru meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus adalah dilandasi komitmen organisasi yang tinggi untuk mewujudkan tujuan pribadinya sejalan dengan tujuan organisasi (sekolah). Profesi guru sebagai pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan budaya organisasi, motivasi berprestasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja yang dimilikinya.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia berbagai upaya telah dilakukan meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Program sertifikasi pendidik melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) beserta pemberian tunjangan profesinya, penataran, pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan melalui Program Sarjana Kependidikan bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) maupun melalui Program S1 ke beberapa perguruan tinggi adalah sebagian dari upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik profesional yang memiliki kompetensi yang baik, komitmen organisasi yang kuat, kepuasan kerja yang tinggi, dan budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian, guru sebagai pembelajar diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Akan tetapi dalam kenyataannya, masih banyak guru dihadapkan pada masalah komitmen organisasi yang rendah, sehingga kurang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya yang menyebabkan mutu pendidikan rendah. Secara khusus, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (2014: 14) mengemukakan bahwa anjloknya mutu pendidikan di Sumatera Utara berdasarkan indeks prestasi yang dikeluarkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menjadi bahan renungan bagi pemangku kepentingan, sehingga guru dan kepala sekolah harus fokus memperbaiki kualitas pendidikan. Sehubungan dengan itu, hasil penelitian Surbakti (2016: 190) menemukan bahwa komitmen organisasi guru di Provinsi Sumatera Utara tergolong tidak kuat. Selanjutnya, hasil penelitian Surbakti (2016: 230) menemukan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor – faktor penyebab komitmen organisasi guru tersebut. Hasil penelitian-penelitian tersebut di atas memberikan dukungan empiris terhadap teori yang menjelaskan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, khususnya komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, baik yang ditemukan dari hasil penelitian maupun penjelasan teoretis. Selain itu, juga menjelaskan adanya kesenjangan antara komitmen organisasi yang diharapkan dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru Sekolah Menengah Pertama di Provinsi Sumatera Utara pada saat ini. Jika masalah tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dan segera diatasi, akibatnya akan mempengaruhi usaha-usaha di bidang pendidikan dan merupakan sumber utama bagi penurunan mutu lulusan Sekolah Menengah Pertama di Provinsi Sumatera Utara.

Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan komitmen organisasi guru SMP perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, diajukan identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ? (2) Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ? (3) Apakah ada pengaruh langsung keadilan terhadap komitmen organisasi ? (4) Apakah ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi ? (5) Apakah ada pengaruh langsung struktur organisasi terhadap komitmen organisasi ? (6) Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi ? (7) Apakah ada pengaruh langsung kemampuan terhadap komitmen organisasi ? (8) Apakah ada pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi ? (9) Apakah ada pengaruh langsung etika terhadap komitmen organisasi ? (10) Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan teori dan hasil penelitian sebagaimana diuraikan dalam latar belakang masalah, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru. Oleh karena itu, mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan peralatan yang diperlukan serta tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, diadakan pembatasan masalah. Penelitian ini difokuskan terhadap dua variabel eksogenus, yaitu: budaya organisasi, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap variabel endogenus komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang pada tahun pembelajaran 2016 / 2017.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji

:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Sunggal.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis.

Manfaat teoretis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini adalah model teoretis komitmen organisasi yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Model teoretis yang didapatkan diharapkan dapat memberikan jawaban teoretis terhadap masalah komitmen organisasi, sehingga dapat dijadikan model teoretis untuk

meningkatkan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang.

3. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi peneliti untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dalam rangka penguatan kemampuan guru Sekolah Menengah Pertama.
2. Memberikan umpan balik bagi guru Sekolah Menengah Pertama dalam rangka memahami komitmen organisasinya serta faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu: budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat menstimulasi usaha mereka untuk meningkatkan komitmennya terhadap organisasi Sekolah Menengah Pertama tempatnya bertugas.