

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing ditengah masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dan rutinitas seorang guru sebagai organisasi sekolah.

Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, guru diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas – tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha untuk memajukan organisasi.

Komitmen adalah suatu upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Selanjutnya Dashpande dalam Sutrisno (2010:292) bahwa komitmen berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai. Sementara Meyer dan Allen (1993:538-551) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis dengan karakteristik sebagai berikut: (1) meyakini dan menerima tujuan/goal dan value yang dimiliki organisasi, (2) kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh

demi organisasi, (3) mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dari itu dapat dilihat bahwa komitmen organisasi ditandai adanya rasa kepercayaan kepada organisasi sehingga mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pendapat di atas menggambarkan pentingnya seorang guru untuk memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap tugas ditunjukkan seseorang melalui kecenderungan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tanggung jawab yang tinggi. Seorang guru yang memiliki komitmen tugas yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen tugas yang dimilikinya, seorang guru selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di sekolah. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pencapaian hasil pembelajaran peserta didik akan terganggu.

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggung jawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya.

Sedangkan Newstroom (2003:135) menyatakan secara konseptual bahwa komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi

organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dari pandangan Newstroom tersebut, dimengerti bahwa komitmen organisasi meliputi tiga aspek, yaitu: a) Identifikasi, yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota organisasi; b) keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kerja-kerja penting yang menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja, dan; c) loyalitas anggota terhadap organisasi, yang bermakna kesediaan seseorang untuk dapat melanggengkan hubungannya dengan organisasi termasuk mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen dalam suatu organisasi adalah tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi itu. Dengan indikator sebagai berikut : (1) keberterimaan terhadap nilai – nilai organisasi (2) keinginan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh dalam organisasi (3) keinginan yang kuat dalam mempertahankan organisasi.

Pada kenyataannya komitmen organisasi guru tersebut jauh dari harapan, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 25 bulan Januari 2017 terhadap 139 orang guru pada sepuluh Madrasah Tsanawiyah (MTs) di subrayon Aek Natas yaitu: MTs Negeri Aek Natas 20 orang, MTs Islamiyah Padang Maninjau 10 orang, MTs Al-Amiin Kampung Pajak 12 orang, MTs Al-

washliyah Bandar Durian 14 orang, MTs Al-washliyah Adian Torop 16 orang, MTs Al Jamiyatul Amaliyah Bandar Selamat 10 orang, MTs TPI Karang Anyar 12 orang, MTs Al-washliyah Aek Kota Batu 15 orang. MTs Al-washliyah Simpang Merbau 16 orang, MTs Al-washliyah Marbau 14 orang ditemukan masalah rendahnya komitmen organisasi guru.

Fenomena yang terjadi antara lain : (1) Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh (45%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar di kelas. (2) Guru tidak memberikan pelayanan terbaik (45%) ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi rencana program pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3) Tanggung jawab kerja guru rendah (45%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru yang belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (50%) ditunjukkan dengan masih banyak guru yang sampai ke sekolah ketika bel masuk sudah berbunyi, dan menutup pembelajaran dengan keluar dari kelas sebelum bel berbunyi. (5) Keinginan guru untuk berprestasi dan mengembangkan diri rendah (40%) ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan. (6) keterkaitan emosional guru rendah (45%) ditunjukkan dengan rendahnya keterikatan diri guru dengan nilai – nilai dan norma – norma sekolah. (7) keterkaitan guru terhadap organisasi sekolah rendah (50%) ditandai dengan tidak merasa bagian penting dari organisasi sekolah. (8) komponen

kebutuhan yang dirasakan oleh guru dalam organisasi rendah (50%) ditandai dengan sekolah tempat guru bekerja dijadikan batu lompatan untuk mendapatkan sertifikasi atau kenaikan pangkat dan imbalan lainnya. (9) motivasi kerja guru masih sangat rendah (40%) ditandai dengan tidak memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan yang menantang dengan hasil yang memuaskan.

Guru wajib memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras sesuai keinginan organisasi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen. Menurut David dalam Sopiah (2008:163) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) faktor personal, misalnya tingkat pendidikan, kepribadian, dll, (2) faktor karakteristik pekerjaan, misalnya jabatan, tantangan dalam pekerjaan, dll; (3) faktor karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi, besar kecilnya organisasi, dll, dan (4) faktor pengalaman, misalnya masa kerja karyawan, dll. Sementara Stum (1998:176) berpendapat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dalam suatu organisasi adalah: (1) budaya keterbukaan; (2) kepuasan kerja; (3) kesempatan personal untuk berkembang; (4) arah organisasi; dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Mengacu pada penjelasan Kreitner dan Kinicki (2007:381) dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan faktor yang mempengaruhinya, yaitu : (1) psikologis dan sosial, mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat; (2) organisasi, meliputi komunikasi dan situasi internal organisasi; (3) karakteristik proyek, yaitu penundaan pengembalian investasi; dan (4) kontekstual, yakni tekanan politik

eksternal. Berdasarkan penjelasan Baron dan Greenberg (1990:173) dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan tingkat komitmen seseorang, yaitu : (1) semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin menarik suatu pekerjaan bagi seseorang dan akan semakin tinggi komitmennya, (2) semakin terbuka kesempatan bekerja di tempat lain, akan berakibat pada semakin rendahnya komitmen, (3) sifat-sifat pribadi seseorang, seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada saat ini berpengaruh pada komitmennya, (4) situasi atau budaya organisasi, seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan mampu membuat komitmen pegawainya menjadi tinggi, demikian halnya dengan perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraannya. Berdasarkan penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg dapat diketahui bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Dari pendapat diatas disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah (1) struktur organisasi (2) budaya organisasi (3) iklim organisasi (4) gaya kepemimpinan (5) kompetensi guru (6) kepuasan kerja, (7) stress/ tekanan (8) motivasi kerja (9) sikap inovatif.

Berkaitan dengan komitmen hasil penelitian Ambarita (2011:183) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif dosen Universitas Negeri Medan pada tahun 2010. Selanjutnya hasil penelitian Ukur Pinem (2015:106) bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen guru Rayon SMA Negeri Tiga Binanga Kabupaten Karo. Hasil penelitian Budiar, dkk (2004:124) yaitu Pengaruh Variabel

Demografis, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Guru di sekolah, memberikan kesimpulan: (a) lingkungan kerja mempengaruhi komitmen guru di sekolah. Hasil ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasatodo Wau (2012:154) Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Pada Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif kepala sekolah dengan temuan ini disimpulkan bahwa semakin efektif kepemimpinan partisipatif, dengan kemampuan pribadi yang tinggi, iklim kerja yang baik dan motivasi berprestasi yang tinggi, maka semakin tinggi komitmen afektif kepala sekolah di SMP Pulau Nias.

Hasil penelitian Situmorang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMK di kota Medan). Hasil penelitian teman menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Selain itu, hasil penelitian menemukan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Apac Inti Corpora, Tbk.

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa penelitian dan pendapat ahli tersebut ditemukan bahwa secara empiris, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi guru. Namun karena keterbatasan kemampuan peneliti dan waktu, maka penelitian ini akan fokus pada variabel

pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Dari uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi berbagai permasalahan yang ada dalam membangun komitmen organisasi. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen organisasi tersebut. Diantaranya adalah (1) Apakah struktur organisasi mempengaruhi komitmen organisasi guru? (2) Apakah budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi guru? (3) Apakah iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi guru? (4) Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi guru? (5) Apakah kompetensi guru mempengaruhi komitmen organisasi guru? (6) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi guru? (7) Apakah stress/tekanan mempengaruhi komitmen organisasi guru? (8) Apakah motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi guru? (9) Apakah sikap inovatif mempengaruhi komitmen organisasi guru?

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Berdasarkan batasan – batasan tersebut diatas maka perlu diteliti komitmen organisasi yang diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru MTs di Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

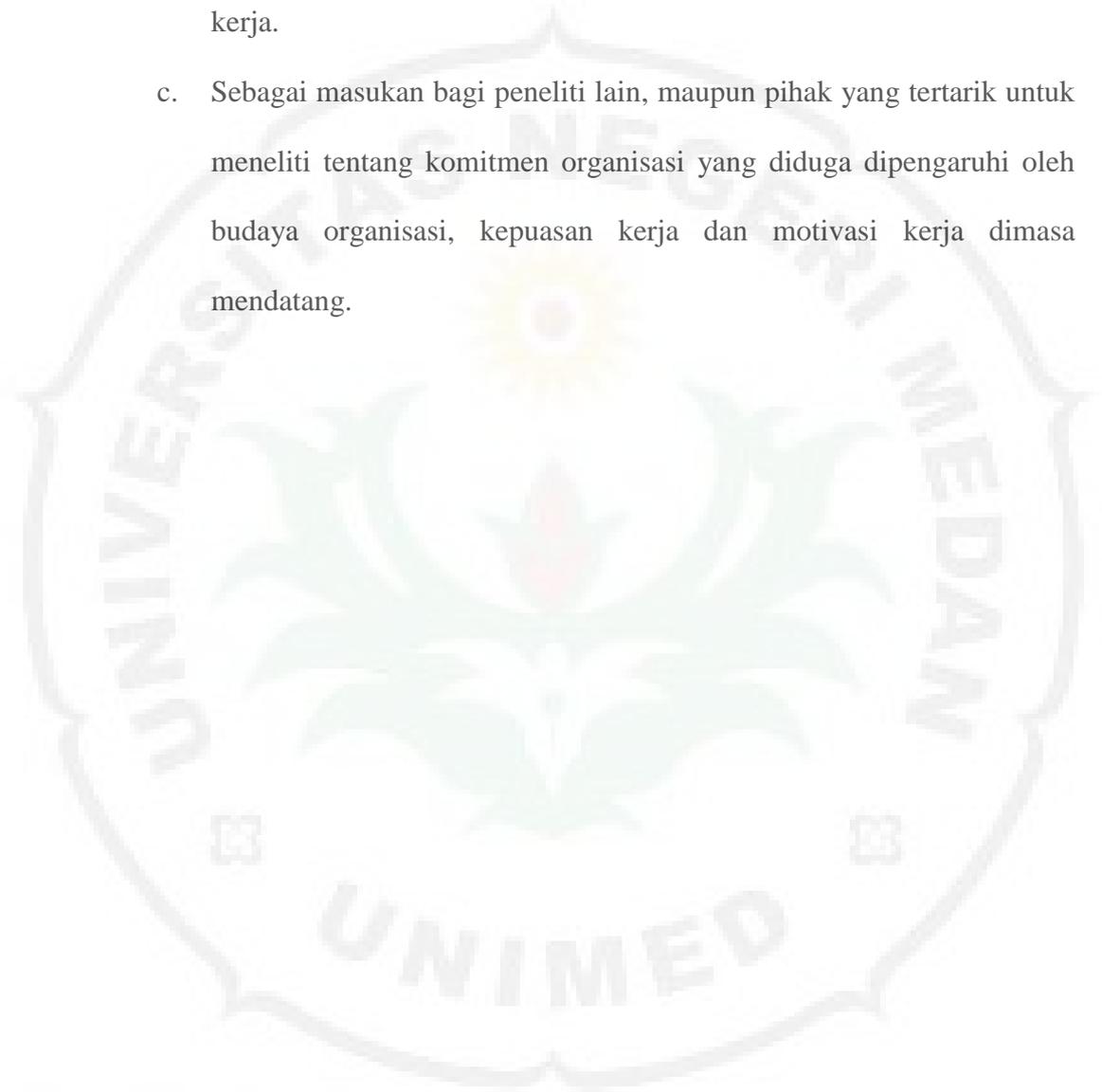
- a. Memberikan informasi yang mendukung tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru.
- b. Memberikan informasi yang menguatkan tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru.
- c. Sebagai bahan masukan pada kajian atau penelitian yang relevan dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah, sebagai masukan dalam menyusun kebijakan sekolah dalam upaya peningkatan komitmen organisasi guru yang diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja.
- b. Sebagai masukan bagi guru, dalam informasi dan bahan intropeksi diri dalam meningkatkan komitmen organisasi guru yang diduga

dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

- c. Sebagai masukan bagi peneliti lain, maupun pihak yang tertarik untuk meneliti tentang komitmen organisasi yang diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja dimasa mendatang.



THE
Character Building
UNIVERSITY