

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana melaksanakan tujuan pendidikan dengan melaksanakan proses pembelajaran dan dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional. Kegiatan inti organisasi sekolah mengelola SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sekolah didirikan bertujuan membantu masyarakat. Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Keberadaannya dimaknai berbeda-beda oleh siswa dan orang tua yang menyekolahkan anaknya. Namun secara umum semua sekolah memiliki cita-cita agar anak didiknya berkualitas dalam banyak hal dan atau dibidang tertentu. Cita-cita itulah yang membuat orang tua siswa percaya terhadap sekolah.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dapat diartikan secara jelas bahwa pendidikan tersebut sangat tergantung terhadap perencanaan yang tepat dan benar untuk menghasilkan mutu pendidikan yang diharapkan. Proses pendidikan di sekolah memerlukan strategi yang handal oleh seluruh tenaga kependidikan terutama “guru”, karena guru langsung berhadapan dengan pelbagai karakter siswa dalam satu situasi dan satu waktu.

Namun pada kenyataannya, terdapat umpan balik dan bahan introspeksi mengenai kondisi pendidikan di Indonesia. Menurut catatan UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian Education Development Index (EDI) atau Indeks Pembangunan Pendidikan. Total nilai EDI itu diperoleh dari rangkuman perolehan empat kategori penilaian, yaitu angka partisipasi pendidikan dasar, angka melek huruf pada usia 15 tahun ke atas, angka partisipasi menurut kesetaraan gender, angka bertahan siswa hingga kelas V Sekolah Dasar. Sementara itu The United Nations Development Programme ( UNDP ) tahun 2013 juga telah melaporkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM ) atau Human Development Index (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara, (<http://hdr.undp.org/en/statistic/>).

Berdasarkan hasil observasi empirik Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur SMK, 2004:1), mengindikasikan bahwa sebagian besar lulusan pendidikan kejuruan kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan maupun perkembangan ilmu dan teknologi, sulit untuk bisa dilatih kembali, dan kurang bisa mengembangkan diri. Studi juga memperoleh gambaran, bahwa sebagian lulusan SMK tidak bisa diserap di lapangan kerja karena kompetensi yang mereka miliki belum sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Renstra SMK (2006:9), setiap tahun sekitar 52,16% tamatan pendidikan kejuruan tidak dapat diserap pasar kerja, diakibatkan kompetensi tamatan kurang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha dan industri, kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hal itu merupakan cerminan dari menurunnya mutu pendidikan di Indonesia. Begitu juga terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang, prestasi yang di capai semakin menurun dan merosot, hal ini dapat terlihat dalam data yang diperoleh melalui salah satu indikator mutu pendidikan di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang adalah prestasi yang di capai dalam kejuaraan bergilir Lomba Keterampilan Siswa (LKS) yang diadakan setiap tahunnya.

Tabel 1.1. Peringkat Prestasi LKS SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang

Sumber : Buku Informasi Sekolah SMK N 1 Percut Sei Tuan 2014

TAHUN	2011	2012	2013	2014
<b>PRESTASI</b>				
<b>JUARA I LKS TINGKAT PROPINSI</b>	6 PROG KEAHLIAN	4 PROG KEAHLIAN	4 PROG KEAHLIAN	4 PROG KEAHLIAN
<b>JUARA I LKS TINGKAT NASIONAL</b>	1 PROG KEAHLIAN	1 PROG KEAHLIAN	–	–

Data di atas menunjukkan kualitas pendidikan yang semakin lama semakin menurun dan merosot. Belum lagi hasil UN yang diperoleh siswa SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang, terjadinya jual beli kunci jawaban UN oleh pihak- pihak yang tidak bertanggung jawab, bahkan terkaitnya guru dan kepala sekolah dalam pemberian kunci jawaban terhadap peserta ujian yang merupakan rahasia umum yang kita dengar. Tentu sangat merisaukan dan menjadi pekerjaan rumah atau masalah yang harus dipecahkan untuk kita semua secara umum dan secara khusus bagi setiap profesionalisme di bidang pendidikan di Kabupaten Deli Serdang.

Hal itu sependapat dengan Purba (2010:91) yang menyatakan salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Menurunnya mutu pendidikan di Indonesia mengharuskan pemerintah untuk lebih memperhatikan dan mengevaluasi system pendidikan itu sendiri. Sistem yang sudah dibuat mulai dari peraturan hingga pelaksanaan di lapangan harus di tinjau kembali. Pada dasarnya

system yang di buat sudah direncanakan dengan baik, hanya saja permasalahan dilapangan belum sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Sudah banyak upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia diantaranya dengan melengkapi sarana dan prasarana sekolah, meningkatkan mutu guru melalui pelatihan-pelatihan, studi banding, lokakarya atau sejenisnya, serta memberikan beasiswa kepada guru untuk peningkatan jenjang pendidikan. Issu yang diangkat tentang rendahnya gaji guru membuat pemerintah menyediakan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang cukup besar untuk guru melalui program sertifikasi guru. Pemberian penambahan penghasilan sebesar satu kali gaji pokok kepada guru yang sudah tersertifikasi belum juga membuat guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik. Persoalan diatas juga sama dengan yang dikatakan Malau (2012:132) bahwa pemicu rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah; tenaga pendidik, keengganan bersekolah, buku pelajaran yang kurang dan mahal, ketidak setaraan genre.

Kemudian Menurut pendapat Mutaminah (2008:3) salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang menjadi garda terdepan dalam menciptakan sumber daya manusia. Begitu juga menurut Sikumbang (2011:73) guru merupakan bahagian penting dalam organisasi pendidikan dan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Malau (2012:132) juga sependapat bahwa guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Ginting (2009:49) dalam penelitiannya juga mengatakan guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran tingkat

pendidikan tertentu, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya.

Oleh sebab itu profesionalisme guru menjadi tantangan setiap sekolah. Hal itu menjadi keuntungan sekaligus masalah untuk dunia pendidikan. Beruntung apabila mereka berkualitas, sangat merugikan apabila bekerja menjadi guru hanya karena mencari upah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 tahun 2007, bahwa guru harus memiliki minimal empat standart kompetensi untuk menuju pada profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kompetensi tersebut adalah:(1) Kompetensi Pedagogik antara lain;(a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum, (d) perancangan pembelajaran,(e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) evaluasi hasil belajar, (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi Kepribadian antara lain; (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif dan bijaksana, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (h) mengevaluasi kinerja sendiri, (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

(3) Kompetensi Sosial, antara lain; (a) berkomunikasi secara lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi komunikasi informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik, (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

(4) Kompetensi Profesional kemampuan penguasaan antara lain: (a) konsep, struktur, model keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, (b) materi ajar yang ada didalam kurikulum sekolah, (c) hubungan konsep antara mata pelajaran terkait, (d) penerapan konsep keilmuan dalam

kehidupan sehari-hari, dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Dengan mempedomani dan melaksanakan peraturan pemerintah di atas, selayaknya mutu pendidikan melalui lulusan yang berkualitas menjadi hasil mutlak yang kian kita capai, namun pada kenyataannya yang ditemukan pada awal observasi di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang pada bulan Februari 2015, serta hasil studi kunjungan di beberapa SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang bulan Maret 2015 yang lalu, kenyataannya pendidikan di sini masih bermasalah. Ditemui kerjasama diantara sesama guru masih kurang kompak, dimana sebagian guru ada yang tidak peduli terhadap sesama temannya guru demi keselamatan kepentingan pribadinya di sekolah. Guru yang terlebih dahulu memperoleh informasi yang terbaru tidak saling berbagi, bahkan cenderung menutup-utupi informasi. Seperti dalam proses pengerjaan lembar S12 dalam situs Padamusiap Online, bagi guru yang masih dikategorikan muda, cenderung lebih paham terhadap teknologi dan informasi sedangkan untuk guru yang sudah tua cenderung dikatakan gaptak (gagap teknologi) merasa sangat sulit melakukan pengisian data dalam situs padamusiap online. Begitu juga dengan hasil wawancara dengan waka ketenagaan bahwasanya masih ditemukan absensi yang dimanipulasi, sehingga menimbulkan budaya ketidak jujuran yang semakin berlarut- larut.

Hal tersebut di atas menandakan kebijakan-kebijakan yang dibuat dalam pengambil keputusan di sekolah oleh kepala atau para pembantu kepala sekolah, tanpa disadari sering merugikan pihak guru sehingga terkadang timbul kesalah pahaman di antara guru dengan guru atau guru dengan kepala sekolah yang kemudian menjadi berkembang/berlarut larut dan berakibat negatif untuk keadaan selanjutnya. Dari fenomena di atas dapat diindikasikan Budaya Organisasi di SMK

Negeri Kabupaten Deli Serdang belum tercipta dengan baik. Sehingga tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan tercapai dengan baik. Begitu juga dengan apa yang dikatakan Ambarita (2013: 24) Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial dalam mempersatukan para anggota dan menentukan norma atau nilai-nilai yang harus dijunjung dalam bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan organisasi.

Pengamatan selanjutnya dilakukan melalui wawancara dengan beberapa orang guru bahwa kenyataannya dalam satu tim *teacing* (mengajar) sering dijumpai guru senior lebih membebankan tanggung jawab bahkan kerjaan kepada junior, padahal dalam satu tim, kerjasama antar individu itulah yang menciptakan kreativitas dan ide-ide baru dalam mengembangkan proses pembelajaran. Begitu juga dengan sesama guru senior saling beradu argumen, tanpa ada pelaksanaan. Hal ini mengakibatkan perpecahan dan pembentukan kubu di antara guru, sehingga guru tidak lagi memiliki kerjasama tim yang tangguh ketika menghadapi persoalan. Permasalahan-permasalahan yang kecilpun sering tidak terpecahkan, karena kurangnya kekompakan tim dalam bekerjasama. Sebaliknya kerjasama Tim guru dalam sekolah dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja dan komitmen guru bila kerjasama itu dapat dikelola dengan baik.

Menurut Schermerhorn (2003:194) mengatakan bahwa "*work team is Occurs when group members work together in ways that utilize their skill well to accomplish apurpose*", yang menjelaskan kerjasama tim adalah kegiatan ketika anggota kelompok bekerjasama dalam cara-cara yang menginspirasi keahlian mereka dengan baik untuk mencapai tujuan. Kekuatan kerjasama tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tempat mengembangkan potensi dan aktualisasi. Kerjasama tim juga dapat dijadikan

sebagai ruang belajar, ruang kerja dan tempat bermain atau bercanda dan sebagainya. Ketidak serasian antara guru dalam kerjasama tim membuat komunikasi tim tidak berjalan dengan baik. Ketidak serasian komunikasi dalam tim dapat diakibatkan oleh perbedaan usia, perbedaan pendapat, ide dan perbedaan kepentingan. Sahertian (2000:6) mengatakan bahwa guru yang telah lama mengabdikan tidak mau memberi petunjuk, bimbingan pengarahannya, nasihat atau pun pelajaran dan pengetahuan kepada guru baru. Penyebab semua itu sepertinya guru-guru tua mungkin takut bersaing dengan guru-guru muda.

Di sisi lain dari pengamatan yang dilakukan bahwa guru-guru belum berada di ruang kelas padahal jam pembelajaran sudah berlangsung beberapa menit, dimana guru tersebut masih terlihat ngobrol di ruang guru, sebahagian ada yang ngobrol di kantin atau bahkan belum hadir di sekolah. Ada juga guru yang mengutamakan usaha sampingannya atau urusan keluarga. Kemudian ada juga ditemui siswa hanya mencatat dari layar di infokus sedangkan gurunya pergi ke kantin ngopi sambil ngobrol dengan teman sesama guru selama proses pembelajaran di dalam kelas. Ketika diwawancarai, guru menjawab dengan alasan “pemerintah saja tidak memperhatikan guru, sehingga untuk apa kita terlalu serius dalam proses pembelajaran”. Artinya guru menunjukkan ketidakpuasan terhadap apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

Ketika diwawancarai, guru mengeluh akan ketidakpuasan mereka terhadap sertifikasi yang terlambat keluarnya, kemudian kurangnya sosialisasi terhadap kurikulum yang baru untuk kejuruan bahkan ditambah lagi dengan sulitnya pengurusan kenaikan golongan dengan keluarnya peraturan baru pemerintah PERMENNEG/PAN & RB No. 16/2009 tentang kewajiban membuat suatu penelitian tindakan kelas (PTK) sebagai suatu syarat untuk mengajukan kenaikan

golongan. Akibat ketidakpuasan guru sehingga, guru merasa mengajar bukan lagi suatu prioritas mereka, tetapi melengkapi berkas dan syarat-syarat lah yang menjadi fokus utama guru.

Dari fenomena yang terjadi di atas mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru sangat rendah. Kepuasan kerja menurut Robins (2003;101) merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin rendah kepuasan kerja guru, maka semakin sulit tercapainya tujuan organisasi sekolah yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sehingga dari semua fenomena yang diuraikan di atas mengindikasikan adanya masalah mutu pendidikan yang didasari oleh adanya kesenjangan antara harapan atau standart yang harus dilaksanakan seorang tenaga pendidik dengan kenyataan yang terjadi selama proses observasi. Permasalahan yang ditemui mulai dari budaya organisasi sekolah yang tidak baik, kerjasama tim guru yang tidak solid hingga rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki guru mempengaruhi komitmen guru untuk tetap dan teguh dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.

Menurut Purba (2010;72) mengatakan “komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relative dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi” Sadar atau tidak disadari, komitmen awal guru untuk tetap dan teguh dalam mencapai tujuan organisasi sekolah semakin lama semakin memudar. Hal itu ditandai dengan temuan – temuan selama observasi dilapangan, seperti tingginya absen ketidakhadiran dan keterlambatan guru, proses belajar mengajar yang tidak standart, guru tidak membuat perencanaan pembelajaran (RPP), bahkan pembicaraan untuk meningkatkan kualitas pendidikan pun sudah jarang didengar. Artinya guru tidak

lagi memiliki komitmen untuk tetap melaksanakan empat kompetensi yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik atau guru.

Rendahnya komitmen yang dimiliki guru hendaknya tidak boleh dibiarkan berlarut – larut. Harus segera dilakukan pemecahan atau solusi melalui penelitian yang dapat mempengaruhi komitmen guru. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Hal ini sejalan dengan Undang – undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dan pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu. Seperti yang dikatakan Kruger dalam Ambarita (2013;7) bahwa memperoleh komitmen dari seluruh pegawai yang ada dalam organisasi merupakan prasyarat bagi terwujudnya tujuan – tujuan organisasi, dan hal ini terwujud manakala seluruh individu di dalam organisasi mau terlibat secara penuh dan tidak pernah mengalami kesulitan dalam saling membagi pengalaman yang mereka peroleh selama ini untuk melaksanakan berbagai perbaikan system dan proses yang ada. Sedangkan Schatz (1995) dalam Ambarita (2014:145) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Menurut Luthans (2006:218) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu : (1) komitmen afektif (*affective commitment*), adalah komitmen organisasi yang lebih menekankan pada pentingnya kongruensi antara nilai dan tujuan karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi; (2) komitmen kontiniu (*continuance commitment*); adalah komitmen organisasi dimana pekerja akan bertahan atau

meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung dan ruginya; dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen organisasi dimana pekerja bertahan dalam organisasi karena ia merasakan adanya suatu kewajiban.

Dari ketiga jenis komitmen di atas, bila dibandingkan dengan situasi yang terjadi di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang, nampaknya diakibatkan oleh kurangnya komitmen afektif dari para guru. Menurut Meyer dan Allen (1990: 15) Komitment Afektif adalah bagian dari komitment organisasi yang lebih menekankan pada pentingnya kongruensi antara nilai dan tujuan karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi. Artinya bila organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan yaitu nilai dan tujuan pribadinya memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi maka akan makin tinggi komitment karyawan pada organisasi tempat dia bekerja. Begitu juga terhadap komitment afektif guru, apabila budaya organisasi disekolah, kerjasama tim guru disekolah serta kepuasan kerja guru secara keseluruhan berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan keyakinan atau komitment afektif dalam diri setiap tenaga pendidik.

Dengan memiliki komitment afektif yang tinggi guru akan memiliki rasa mencintai profesi sebagai guru dan akan bangga menjadi guru. Selayaknya guru yang berkomitment afektif tinggi akan meluangkan waktu dan tenaga atau bahkan materinya untuk tujuan organisasi, guru akan mengerjakan pekerjaan sekolah walaupun di luar jam dinas karena memang dorongan emosional dari dalam diri guru tersebut, kemudian menjadikan profesi guru sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga akan menimbulkan suatu perasaan yang kurang jika di hari libur sekolah tiba. Diduga menumbuhkan komitment afektif gurulah jawaban dalam pemecahan masalah yang dihadapi di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya Summers dan Acito (dalam Sutrisno, 2010:293) mengemukakan komitmen afektif adalah tingkat keterkaitan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen efektif muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, kemanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak dapat di organisasi lain. Pentingnya komitmen afektif sangat terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan.

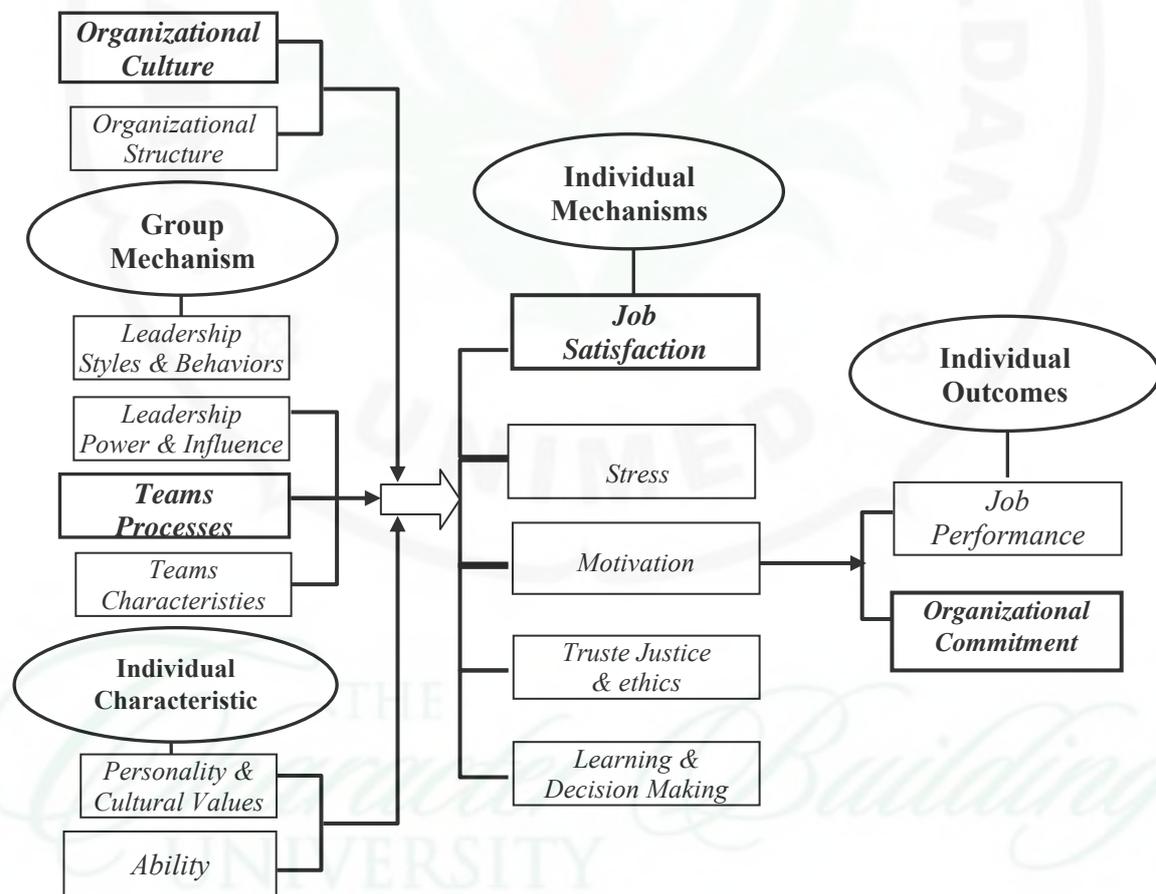
Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen. Streers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Faktor personal, yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor itu akan membentuk komitmen awal; (2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab; (3) *Non - organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Sedangkan Minner, (1992:98) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian; (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan; (3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi

terhadap karyawan; (4) Pengalaman kerja, karyawan yang sudah beberapa tahun bekerja dan karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut penelitian Colquitt, Lepine, Wasson, (2009:34) mengemukakan bahwa komitmen dapat di pengaruhi oleh *Organizational mechanisms*, *group mechanisms*, *individual characteristics*, dan *individual mechanisms*. Selanjutnya dapat di lihat dalam gambar skema berikut ini:

### Organizational Mechanisms



Gambar 1.1 Integrative Model of Organizational Behavior.

Sumber : Colquitt Jasson A. , Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. p.34

Mekanisme organisasi diatas diantaranya mencakup struktur budaya organisasi, struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya

kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai – nilai etika dan kemampuan berupa kecerdasan/intelegensi termasuk kecerdasan emosional. Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja, stress/tekanan, motivasi, keadilan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja dan komitmen organisasi. Hasil analisis terhadap penelitian ini ditemukan bahwa secara empirik terdapat beberapa perbedaan variable yang mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga dalam melakukan penelitian tentang komitmen organisasi maka variable yang paling dominan dan mendapat peluang sebagai alternatif pemecahan masalah melalui teori integrative model of organizational behavior adalah budaya organisasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja.

Faktor budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen, sebagai mana Stum (dalam Sopiah, 2008:164) menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi: (1) budaya keterbukaan; (2) kepuasan kerja; (3) kesempatan personal untuk berkembang; (4) arah organisasi; dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya Robbins (2006:719) menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya, dan bergantung kepada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Selain budaya organisasi, kerjasama tim juga dapat mempengaruhi komitmen seseorang. Colquitt, Lepine, Wasson (2009:420) mengataka bahwa kerjasama tim mengacu pada kegiatan interpersonal yang memfasilitasi pencapaian tujuan. Menurut Purba (2010:69) kerja tim adalah keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

Selanjutnya Yulk (2007: 369) berpendapat bahwa komitmen tugas akan lebih tinggi saat tim menganggap sasaran itu penting dan para anggota memiliki keyakinan atas kemampuan dari tim untuk mencapainya. Dari itu dapat dikatakan bahwa kerjasama tim yang solid akan menjadikan komitmen seseorang lebih meningkat.

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen guru. Menurut teori Integrasi Perilaku Organisasi (Collcuitt and Wasson, 2009:8) menjelaskan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi secara langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwasanya jika kepuasan kerja guru tinggi, maka akan sangat mudah mencapai tujuan yang diharapkan secara sempurna. (Robbin, 2006:107) mengatakan ketika data dan produktivitas dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa makin banyak guru yang merasa puas dalam bekerja, maka guru akan lebih giat dalam melaksanakan tugas, guru juga akan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variable budaya organisasi, kerjasama tim, kepuasan kerja, dan komitmen afektif guru dapat digunakan untuk menjelaskan dan menemukan alternatif dalam memecahkan masalah komitmen afektif yang dimiliki guru di SMK Negeri Deli Serdang. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, yaitu budaya organisasi yang belum tepat diterapkan, kerjasama tim yang kurang kompak, kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah, yang berhubungan dengan komitmen afektif guru. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen afektif guru tersebut. Di antaranya adalah : (1) factor – factor apa yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (2) apakah kerjasama tim guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (4) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (5) apakah kerjasama tim dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (6) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (7) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang? (8) apakah kerjasama tim dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (9) apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (10) apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (11) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (12) apakah budaya organisasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Dari identifikasi masalah di atas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung komitmen afektif guru, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana pengaruh budaya organisasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang.

### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

3. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.
5. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoretis**

Memberi informasi untuk menyadarkan guru atau tenaga pendidik dalam menerapkan budaya organisasi ketika melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kerjasama tim guru ketika melaksanakan tugasnya baik ketika di sekolah maupun di luar sekolah, serta meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga komitmen afektif guru akan semakin baik. Dengan demikian perilaku organisasi dalam dunia pendidikan akan semakin baik.

### **b. Manfaat praktis**

1. Bagi para guru dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri, hal ini penting karena dengan mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan komitmen afektif guru dapat meningkatkan kualitas kompetensi sehingga akan meningkat *output* pendidikan yang diselenggarakan di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang.
2. Bagi Kepala Sekolah sebagai otoritas pengambil keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengambilan

kebijakan sehingga menimbulkan budaya organisasi yang baik serta meningkatkan kerjasama tim guru sehingga kepuasan kerja guru meningkat dan secara signifikan komitmen afektif guru pun meningkat.

3. Bagi para *stake holders* dan pihak-pihak yang terkait termasuk dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut komitmen afektif guru.
4. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda dan lebih kompleks.