

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi manusia untuk mengaktualkan potensi yang mereka miliki dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai khalifah di bumi. Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter, dan khususnya melalui persekolahan.

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. UU SPN No. 20 Tahun 2003 mengatakan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Pembangunan di bidang pendidikan pada saat ini memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia, dan salah satu kebijakan pemerintah Indonesia dalam pembangunan pendidikan adalah peningkatan mutu pendidikan. Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang

dimaksud meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari – hari di sekolah. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat strategis. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Walaupun perkembangan teknologi cukup pesat, sampai saat ini peranan guru sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih belum tergantikan.

Sardiman (2011:125) berpendapat guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dalam hal ini guru tidak semata – mata sebagai pengajar yang melakukan

transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia berbagai upaya telah dilakukan untuk 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 namun kenyataannya upaya yang dilakukan belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut data Kemendiknas 2010 akses pendidikan di Indonesia masih perlu mendapat perhatian, lebih dari 1,5 juta anak tiap tahun tidak

dapat melanjutkan sekolah. Sementara dari sisi kualitas guru dan komitmen mengajar terdapat lebih dari 54% guru memiliki standar kualifikasi yang perlu ditingkatkan dan 13,19% bangunan sekolah dalam kondisi perlu diperbaiki. Hal ini seharusnya menjadi salah satu titik berat perbaikan sistem pendidikan di Indonesia, mengingat semakin majunya suatu negara bermula dari pendidikan yang berkualitas, pendidikan yang berkualitas bermula dari pembelajaran yang berkualitas, pembelajaran yang berkualitas dimulai dari pengajar yang berkualitas pula. Menurut *Teacher Employment & Deployment, World Bank 2007* distribusi guru tidak merata. 21% sekolah di perkotaan kekurangan guru. 37% sekolah di pedesaan kekurangan guru. 66% sekolah di daerah terpencil kekurangan guru dan 34% sekolah di Indonesia yang kekurangan guru. Sementara di banyak daerah terjadi kelebihan guru. Menurut *Analisis Data Guru 2009, Ditjen PMPTK 2009* sebaran indeks kualitas guru di Indonesia setengah nilai maksimal indeks dimana nilai maksimal adalah 11. Artinya kualitas guru di Indonesia masih kurang memenuhi batasan maksimal, hal ini merupakan faktor yang perlu diperhatikan mengingat fungsi dari guru yang menjadi elemen penting dalam pendidikan.

Berdasarkan catatan *Human Development Index (HDI) tahun 2011*, menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai. Dari data statistik HDI terdapat 60% guru SD, 40% guru SMP, 43% guru SMA, dan 34% guru SMK dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 269.477 guru

mengajar bukan pada bidang studinya. Dengan demikian kualitas SDM kita adalah urutan 109 dari 179 negara di dunia. Data di atas telah menunjukkan gambaran secara sekilas kepada kita, tentang kondisi dunia pendidikan di negeri kita saat ini.

Berdasarkan data tersebut, maka sudah merupakan prioritas untuk meningkatkan perbaikan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru professional. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor dari luar dirinya. Salah satu faktor dari dalam diri yang sangat mendukung yakni faktor komitmen guru.

Komitmen merupakan keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Caruana dalam Purba (2010:187) bahwa pengertian komitmen merupakan ikatan emosional untuk selalu memihak kepada organisasinya serta kemudian berupaya mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut juga diperjelas oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:67) yang mengatakan, "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*" Yang artinya bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menjadi seorang anggota yang terikat pada organisasi. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008:100) mengatakan komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Guru dalam bekerja harus memiliki rasa tanggungjawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Guru dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan sekolah dapat tercapai. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, guru akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, bangga sebagai profesi guru, menjaga nama baik guru dan tetap setia menjadi seorang guru.

Kenyataannya hal tersebut jauh dari yang diharapkan, beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa komitmen guru tergolong rendah. Penelitian Philip Suprastowo (2013) tentang tingkat ketidakhadiran guru dan dampaknya terhadap siswapada 168 SMP di 20 Kabupaten/Kota yang tersebar di Indonesia juga menemukan bahwa, tingkat ketidakhadiran guru SMP mencapai 6,6 % dan profil guru yang tidak hadir dominan pada

guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah bersertifikat. Adapun penyebab utama ketidakhadiran karena tugas dinas dan berbagai kepentingan dengan izin resmi. Namun demikian, di dalam hasil kajian tersebut masih ditemukan penyebab guru tidak hadir karena menjalani hukuman sebesar 2,8%, mengajar pada waktu yang berbeda sebesar 2,38%, diperkirakan datang terlambat sebesar 2,38%, ditugaskan melaksanakan tugas yang tidak terkait dengan tugas 1,19% dan pulang terlalu cepat 1,19%. Dari berbagai alasan ketidakhadiran tersebut menunjukkan bahwa, guru dalam bertugas belum memperhatikan kedisiplinan terhadap lembaga (sekolah) sehingga membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Berkurangnya komitmen guru terhadap sekolah juga dijumpai pada penelitian M.Juhum (2013) pada guru-guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil penelitiannya ditemukan beberapa sekolah di SMP Swasta Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang menunjukkan gejala berkurangnya komitmen guru pada sekolah, di antaranya 55% guru hadir setelah pembelajaran dimulai; 40% guru sering meminta ijin keluar tanpa alasan yang jelas; 40% guru meninggalkan tugas mengajar ketika kepala sekolah tidak hadir; dan 85% guru masih menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa perbaikan. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian A.Nasution (2016) di salah satu MAN Kota Medan ditemukan bahwa komitmen organisasi guru madrasah masih rendah hal ini dibuktikan dengan : (1) masih ada guru kurang bertanggungjawab terhadap tugas pokoknya seperti sering terlambat, tidak disiplin masuk dan pulang, meninggalkan kelas, bahkan ada beberapa guru yang lebih mementingkan kegiatan diluar daripada mendidik anak didiknya ini dibuktikan dengan rendahnya tingkat absensi *finger print* baik berupa telat datang, cepat pulang, tidak *finger print*, datang hanya untuk melakukan *finger print*; (2) kurang kepedulian dalam mengikuti brifing, rapat dinas guru dan upacara bendera pada hari senin; (3) tingginya perpindahan guru baik ke dalam ataupun keluar organisasi; (4) masih ada guru belum menunjukkan teladan yang baik dalam mengikuti aturan-aturan organisasi sekolah seperti, aturan tidak menggunakan baju dinas sesuai aturan serta. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru tidak memiliki komitmen untuk memajukan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk menjaga dan memelihara organisasinya. Dengan kata lain guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan belum seluruhnya memiliki komitmen terhadap organisasi, tugas dan kewajiban yang seharusnya dilaksanakan. Hasil temuan penelitian Sri Azni, Siti Zahreni, Meutia Naully pada SDIT X Medan mengalami *turnover* guru setiap tahun serta pada guru kelasnya terdapat indikasi intensi *turnover* dan kurangnya penerimaan mereka terhadap nilai dan tujuan sekolah. Permasalahan tersebut merupakan bagian dari permasalahan komitmen organisasi.

Penelitian yang dikemukakan di atas mengungkap gambaran kecenderungan tingkatan komitmen organisasi pada guru kelas SDIT X Medan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik studi kasus pada 4 orang partisipan, serta menggunakan program NVivo10 sebagai alat bantu dalam pengolahan data. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa satu partisipan menunjukkan kecenderungan komitmen organisasi tingkat menengah, sedangkan tiga partisipan lainnya menunjukkan kecenderungan komitmen organisasi tingkat rendah. Hasil penelitian tambahan memperlihatkan bahwa dua partisipan yang menunjukkan komitmen organisasi tingkat rendah, juga menunjukkan ciri dari komponen komitmen kontinuen terkait dengan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi. Ada pula bukti yang menunjukkan bahwa komitmen profesi sebagai guru ikut mempengaruhi komitmen organisasi mereka terhadap sekolah. Kemudian komitmen tenaga pengajar ihwal kewajiban memberikan pendidikan di sekolah tampaknya belum menyeluruh. Sebab, Data Analytical and Capacity Development (ACDP), pada 2014, sekira 9,7% guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 % guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37%. Data ketidakhadiran guru tersebut mengindikasikan komitmen guru yang rendah untuk mengajar. (<http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>).

Demikian juga hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2017 pada satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Medan Kota, ditemukan masalah pada komitmen kerja guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) ada sebagian guru tidak setia dalam organisasi sekolah (40%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru dan MGMP; (2) tanggung jawab kerja yang rendah (50%), hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir (3) masih ada guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan RPP dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran.

Realita tentang berlangsungnya fenomena di salah satu SMP Negeri Kecamatan Medan Kota ini memberikan gambaran bahwa adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Artinya guru belum mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:64) komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya yaitu Mekanisme organisasi yang mencakup struktur persepsi guru terhadap kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh

kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristic team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stress/tekanan, motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*).

Berdasarkan Teori Jalur Sasaran Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:64) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Personality and Cultural Values*. Di dalam *Personality and Cultural Values* terdapat disiplin. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Jika semakin besar tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya maka akan menciptakan komitmen yang tinggi juga terhadap organisasinya.

Hasil penelitian Mangkunegara dan Octorend (2015) menyimpulkan bahwa untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan,

perusahaan harus lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan, baik dari segi kehadiran, penegakan peraturan dan peningkatan standar kerja, sehingga akan mencapai komitmen organisasi maksimum karyawan tersebut. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Bila disiplin yang baik sudah tercipta maka karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Jika semakin besar tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya maka akan menciptakan komitmen yang tinggi juga terhadap organisasinya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2017 pada satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Medan Kota, masih ditemukan beberapa orang guru yang sering datang terlambat, ketidaktaatan guru dalam melaksanakan tugasnya tampak dari ketepatan guru dalam menggunakan waktu belum terlaksana dengan baik, dimana masih ada guru mengobrol dikantor atau dimeja piket padahal lonceng jam pelajaran sudah berbunyi.

Fenomena seperti yang diuraikan menggambarkan bahwa guru belum memiliki disiplin yang baik. Guru yang memiliki disiplin kerja yang

baik akan menjalankan tugas pengabdianya dengan baik dengan berusaha mencapai tujuan pendidikan, hadir disekolah tepat waktu, mengajar didepan kelas tepat pada waktunya, dan membuat perangkat pembelajaran.

Berdasarkan Teori Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) juga mengatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*).Kepuasan kerja guru menjadi penentu pembentukan komitmen organisasi.Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.Robbins dan Judge (2008:99) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Koesmono (2005) dan Brahmasari (2008:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sebaliknya (Hurlock, 1978:132) mengatakan jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik. Jika seorang guru merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak

merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi sekolah.

Penelitian kepuasan kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Ismail dan Razak (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mendorong terciptanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan dan kepuasan kerja akan mendorong kearah yang positif hasil kerja berikutnya yakni produktivitas, kinerja, dan komitmen. Hal ini berarti ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh beberapa guru di salah satu sekolah SMP Negeri Kecamatan Medan Kota ketidakpuasan guru masih terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran guru di sekolah. Hal ini disebabkan alasan karena beberapa guru tersebut mempunyai tugas tambahan diluar jam mengajar untuk menutupi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketidakpuasan kebutuhan hidup inilah yang membuat mereka sering datang terlambat dan tidak hadir di kelas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Dari data rekapitulasi kehadiran guru pada satu sekolah, bahwa guru yang terlambat disekolah rata-rata 23% dan yang tidak hadir termasuk yang mempunyai urusan keluarga dan tanpa pemberitahuan sebesar 15%. Dari fenomena ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan

mempengaruhi komitmen guru karena kepuasan kerja yang dirasakan guru tidak optimal.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi suatu komitmen organisasi. Motivasi yaitu dorongan atau keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan komitmen seseorang. Motivasi guru dalam mengajar sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen organisasi guru, ada sebagian guru yang bukan panggilan hati nurani untuk menjadi guru, melainkan karena faktor lain, seperti tidak ada lapangan kerja lain, pemenuhan kebutuhan hidup, dan sebagainya sangat mempengaruhi komitmen organisasi guru, sehingga guru yang mengajar hanya melepas tanggung jawab saja dalam menjalankan tugasnya, bukan panggilan hati nurani, motivasi seperti ini sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen organisasi guru.

Penelitian motivasi kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Mat Salleh dkk (2016) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya dan sebagai karyawan mereka akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari sebuah organisasi tersebut. Dengan kata lain motivasi kerja yang terdapat dalam diri seseorang dapat membuatnya memberikan rasa tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa bahwa ia merupakan bagian dari

organisasi tersebut. Untuk itu motivasi kerja sangat mempengaruhi timbulnya komitmen kerja yang baik terhadap organisasi.

Berdasarkan kajian permasalahan tersebut di atas, maka dapat diprediksikan bahwa melalui disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja akan menghasilkan komitmen guru yang lebih baik pula. Prediksi ini dapat dikaji melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru. Faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (3) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (4) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru ? (5) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (6) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (8) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (9) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? (10) Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?

C. Pembatasan Masalah

Beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi guru yang telah diidentifikasi pada latar belakang masalah, maka pada penelitian ini variabel yang akan diteliti, dibatasi pada variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan demi peningkatan komitmen organisasi guru yang lebih maksimal.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan bahan masukan dalam memberikan umpan balik demi peningkatan komitmen organisasi guru yang lebih maksimal bagi unsur :

1. Dinas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan permasalahan komitmen organisasi guru.

2. Kepala Sekolah, sebagai bahan masukan dalam mengelola organisasi sekolah yang kondusif serta membimbing guru agar memiliki disiplin kerja yang baik dan selalu mendorong motivasi guru untuk bekerja agar dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.
3. Guru, sebagai sebagai bahan masukan untuk mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan komitmen organisasi guru, sehingga kualitas pendidikan peserta didik yang diselenggarakan akan dapat ditingkatkan.
4. Stakeholders dan pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan yaitu masyarakat, sebagai bahan masukan yang berhubungan dengan permasalahan komitmen organisasi guru.
5. Peneliti lain, sebagai bahan bandingan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.