

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bangsa maju adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melahirkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Karena kemampuan menemukan, melahirkan, dan mengembangkan tiga dimensi tersebut, hanya dapat dilakukan oleh pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, bila suatu bangsa ingin maju, maka akan terus membangun pendidikan yang berkualitas yang mendukung pembangunan di masa mendatang.

Pendidikan yang berkualitas tentu saja akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pula, yaitu pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik, sehingga yang bersangkutan mampu memiliki dan memecahkan problema pendidikan yang dihadapinya serta mampu mengoptimalkan potensi sumber daya lain.

Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam hal ini, terkandung makna agar pendidikan mampu mengembangkan potensi manusia Indonesia yang diawali dari pengembangan potensi peserta didik baik secara jasmani maupun secara rohani.

Dalam upaya menyiapkan generasi yang siap menghadapi tantangan jaman, maka sudah saatnya memperbaiki kualitas pendidikan melalui sekolah yaitu kepala sekolah dan pendidik, dalam hal ini guru serta tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mulyasa (2005:42), yang menyebutkan 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. Di mata umum, sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan dari orang-orang profesional yang mampu mengelola SDM sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta signifikan terhadap pembangunan bangsa.

Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan secara bersama-sama mewujudkan tujuan sekolah yang telah disepakati. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam keberhasilan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mampu mengelola tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku guru di sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru.

Keberhasilan siswa dalam mencapai tujuannya, tidak lepas dari peran dan tanggung jawab guru di kelas. Karena guru adalah pemimpin tertinggi bagi siswa di kelas, maka dalam mengelola kelas, guru harus mampu menciptakan kondisi sosio emosional yang kondusif serta berusaha melakukan pembinaan yang baik dengan siswa di kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus, bahkan Alma (2008:3) menyebutkan bahwa kegiatan mengajar merupakan suatu keterampilan yang dengan sendirinya dapat dipelajari sebagai suatu ilmu yang juga sebagai seni. Dalam hal ini, seorang guru harus bersifat sebagai artis dan sebagai *scientist*. Oleh karena itu, sebagai seorang artis, guru harus dapat berperan di depan kelas, sebagaimana seorang artis berperan di atas panggung yang selalu digemari oleh penonton. Demikian halnya guru harus digemari oleh anak didiknya, bukan sebaliknya dibenci dan dijauhi. Selanjutnya Usman (2010: 4) mengemukakan peranan guru adalah dapat menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya.

Sesuai dengan pendapat tersebut, Rusman (2009:370) mengemukakan ciri-ciri guru profesional yaitu: (1) komitmen dalam kepentingan siswa dan pelaksanaan pembelajaran; (2) menguasai secara mendalam materi dan penggunaan strategi pembelajaran; (3) mampu berpikir sistematis dan selalu belajar dari pengalaman, mau refleksi diri, dan koreksi; (4) proses belajar mengajar menjadi semakin baik, dan (5) bertanggung jawab memantau dan mengamati tingkah siswa melalui kegiatan evaluasi. Aplikasi di kelas mampu membuat program evaluasi analisis, remedial, dan melaksanakan bimbingan.

Berdasarkan penjelasan tersebut berarti guru 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 keras untuk memajukan organisasi. Uraian di atas menjelaskan, seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, tidak saja mampu menguasai

materi pelajaran, strategi, dan metode mengajar, tetapi guru juga dituntut untuk mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan menyediakan atau menciptakan situasi pembelajaran dan kondisi belajar yang kondusif yaitu aktif, inovatif, kreatif, efektif, serta menyenangkan. Hal ini akan memungkinkan kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan dan tujuan pembelajaran. Intinya tujuan guru mengajar adalah untuk mengadakan perubahan yang dikehendaki dalam tingkah laku anak didik, sehingga keberhasilan belajar dan prestasi dapat dicapai dengan baik.

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.

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.

Lebih lanjut Colquitt, et.al. (2009:34) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *individual mechanisms* (mekanisme kerja seseorang) yaitu berupa variabel : *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Stress* (beban kerja), *Motivation* (motivasi), *Truste Justice & ethics* (keyakinan kepada keadilan), dan *Learning & Decision Making* (kemampuan dalam pengambilan keputusan). Selanjutnya dijelaskan variabel yang mempengaruhi *individual mechanisms* adalah: (1) *Organizational Mechanisms* (mekanisme dalam organisasi, yaitu *organizational culture* (budaya organisasi) dan *organizational struktur* (struktur organisasi); (2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok), yaitu : *leadership styles and behaviors* (gaya dan perilaku pemimpin), *Leadership Power & Influence*, (kekuatan pemimpin dan pengaruhnya) *Teams Processes*, (proses dari tim) *Teams Characteristics* (karakter dari tim); (3) *individual characteristics* (atau karakter individu) yaitu berupa: *Personality & Cultural Values* (kepribadian dan nilai budaya seseorang); dan (4) *Ability* (kemampuan seseorang). Dari uraian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan dan motivasi berprestasi dapat mempengaruhi komitmen seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tentang kepuasan, Robbins (2006:448) berpendapat bahwa faktor kepemimpinan, faktor kontingensi lingkungan, dan faktor kontingensi bawahan dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Artinya, bahwa puas tidaknya seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pemimpin, lingkungan, atau budaya dalam organisasinya serta pengaruh perilaku karyawan. Sementara Gibson (1997:334) menjelaskan kepuasan pengikut dipengaruhi oleh sumber kekuasaan pemimpin, persepsi jenis kekuasaan, gaya dan pengalaman pemimpin, gabungan situasi atau budaya organisasi, kebutuhan, pengalaman dan tujuan pengikut. Uraian ini menjelaskan bahwa budaya dalam organisasi juga dapat mempengaruhi

kepuasan seseorang dalam bekerja. Selanjutnya Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:13) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan ability dan faktor motivasi, yang dirumuskan  $Kinerja = Ability \times Motivasi$ . Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi adalah  $Attitude \times situasi$  sedangkan Ability adalah  $Knowledge \times skill$ . Uraian ini memberikan penjelasan bahwa situasi yang terjadi dalam organisasi atau kebiasaan yang terjadi dengan kata lain budaya dalam suatu organisasi, keahlian anggota dan motivasi anggota dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang di tempat kerjanya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi guru yang perlu ditingkatkan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Guru profesional di SMP diharap memiliki komitmen yang kuat sesuai dengan kode etik guru Indonesia. Sesuai dengan hakikatnya, seyogyanya guru SMP memiliki komitmen organisasi yang tinggi, keinginan yang kuat untuk tetap sebagai guru di tempatnya bertugas, menerima tujuan sekolahnya, dan berusaha keras untuk memajukan sekolah tersebut.

Dalam melaksanakan profesinya, guru berkewajiban membuat rencana pengajaran, menyampaikan materi, melakukan evaluasi, pemberian dan pemeriksaan terhadap tugas-tugas, serta mengadakan remedial. Selain itu, guru harus memahami bidang-bidang yang berkaitan dengan pengajaran seperti metodologi mengajar, evaluasi kemajuan belajar siswa, dan memahami karakteristik siswa, sebab pemahaman tersebut saling melengkapi untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.

Berkaitan dengan keprofesionalan guru di Indonesia, berbagai upaya telah dilakukan, misalnya melalui program sertifikasi pendidik, diklat, dan seminar. Tujuannya adalah untuk mewujudkan agar guru dapat menjadi tenaga profesional

yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, budaya organisasi yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan motivasi berprestasi yang tinggi. Dengan demikian guru diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Namun, berdasarkan kenyataannya bahwa bangsa Indonesia masih dihadapkan pada masalah guru yang kurang mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Data yang bersumber dari Musyawarah Kerja Kepala Sekolah SMP di Tanjungbalai tahun 2014 tentang prestasi siswa dari pelaksanaan ujian nasional SMP, yang diukur 4 (empat) mata pelajaran yaitu : bahasa Indonesia, bahasa Inggris, matematika, dan IPA. Peserta didik yang mendapat nilai rata-rata 5,5 ke atas dan nilai terendah 4,00 (kriteria kelulusan menurut BNSP) yang menunjukkan hasil di bawah 8% pada masing-masing SMP di kota Tanjungbalai (Dinas Pendidikan kota Tanjungbalai, 2014). Data tersebut semakin memperkuat data-data sebelumnya yang menyatakan rendahnya kualitas pendidikan, hasil riset The Political and Economic Risle Consultative (PERC), menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia menempati peringkat ke 11 dari 12 negara di Asia Tenggara (Majalah Tempo, 2 Mei 2009).

Fenomena lain rendahnya peringkat daya saing Indonesia yang dapat dipandang sebagai indikator bahwa pendidikan di Indonesia belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, sebagaimana yang dilaporkan oleh The World Competitiveness Year Book yang diterbitkan oleh International Institute For Management Development. Menurut catatan UNDP yang dikeluarkan pada tanggal 2 November 2011 dalam Human Development Index (HDI), Indonesia menempati peringkat 109, Brunei peringkat 27, Singapura peringkat 28, Malaysia peringkat 63, Thailand peringkat 81, dan Sri Langka peringkat 104. Hasil penelitian Balitbang PDIP tahun 2007 menemukan presentasi guru yang layak sesuai dengan

profesinyan adalah : guru SMA sebanyak 67,1%, guru SMP sebanyak 64,1%, dan guru SD sebanyak 50,7%. Hal ini menunjukkan rata-rata keseluruhan guru yang layak sebanyak 60,6% dan yang tidak layak 39,4%. Selanjutnya data Balitbang Depdiknas (2009) menunjukkan dari 1.054.839 guru SD Negeri, ternyata 42,4% yang layak mengajar dan 57,6% tidak layak mengajar (Depdiknas go.id.com).

Secara rinci dapat dikemukakan penjelasan Mulyasa yang mengemukakan kesalahan yang sering dilakukan guru, yaitu : (1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; (2) menunggu peserta didik berperilaku negatif; (3) menggunakan destructive discipline; (4) mengabaikan perbedaan peserta didik; (5) merasa paling pandai; (6) tidak adil. Dari penjelasan di atas menunjukkan betapa rendah keinginan guru untuk berbuat demi organisasinya, sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi guru tergolong rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui adanya kesenjangan antara komitmen organisasi yang diharapkan dari guru dengan komitmen organisasi yang dimilikinya guru pada saat ini. Berkaitan dengan komitmen organisasi, hasil penelitian Situmorang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMK di kota Medan ( $p_{32} = 0,202$ ); kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di kota Medan ( $p_{54} = 0,173$ ); budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di kota Medan ( $p_{51} = 0,206$ ). 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 dengan koefisien jalur  $p$  sebesar 0,29.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas dapat diketahui beberapa variabel yang terkait dengan masalah komitmen organisasi, yaitu : budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi, dimana hubungan antara variabel dapat dijadikan menjadi model teoretis komitmen organisasi guru di SMP. Oleh karena itu, dalam rangka mengatasi permasalahan komitmen organisasi guru SMP di Tanjungbalai diperlukan suatu studi tentang faktor-faktor yang mengendalikan komitmen organisasi tersebut.

Dari beberapa uraian teori di atas, maka ditemukan berbagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi, baik secara empiri maupun konseptual yaitu budaya organisasi, kepuasan dan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, direncanakan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMP NEGERI DI TANJUNGBALAI”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dengan memperhatikan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen organisasi guru tersebut, diantaranya adalah : (1) apakah keadilan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (2) apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai ?; (3) apakah pengendalian stres dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (4) apakah tim kerja

dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (5) apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (6) apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (7) apakah keahlian dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (8) apakah disiplin dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (9) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (10) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?; (11) apakah motivasi berprestasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung komitmen guru, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai.

### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Tanjungbalai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Tanjungbalai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoretis**

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi kepala dinas pendidikan dapat meningkatkan budaya organisasi, memberikan kepuasan kerja, dan mendorong agar lebih motivasi berprestasi di lingkungannya.
2. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan budaya yang baik dan harmoni, memnberikan kepuasan dalam bekerja terhadap guru dan motivasi berprestasi guru.
3. Bagi guru agar dapat meningkatkan budaya organisasi yang baik dan harmoni, mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya dan membangun motivasi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, untuk bahan bandingan agar dapat dipergunakan sebagai variabel dalam menentukan komitmen organisasi.