

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011:3) mengemukakan:

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pendidiknya, dalam hal ini guru. Sehubungan dengan mutu guru dan lulusan sekolah, banyak media massa mulai mengkritik ketimpangan berkaitan dengan pendidikan.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha / industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni komitmen guru. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki komitmen yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Komitmen 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.

Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Penelitian Chriss Preyer sebagaimana disebutkan dalam jurnal *Management Reserch Review* Vol.3 tahun 2010 menyajikan data bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik.

Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, 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 keras untuk memajukan organisasi.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal

pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian organisasi sekolah.

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 serta cenderung tinggal dalam sekolah.

Persoalan komitmen merupakan persoalan terpenting dalam suatu organisasi, yang membawa pengaruh besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, permasalahan komitmen merupakan masalah yang sangat perlu untuk diselesaikan. Pentingnya masalah komitmen afektif sesungguhnya untuk menjawab persoalan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah, dan menjawab persoalan mengenai tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas. komitmen menjadi salah satu perhatian utama dalam informasi global, di mana entitas bisnis dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis eksternal dan internal yang selalu berubah.

Dampak negatif yang ditimbulkan akibat guru yang tidak memiliki komitmen yaitu : (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab kerja guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru rendah. Sedangkan dampak positif dari guru

yang memiliki komitmen yaitu : (1) bekerja dengan sungguh – sungguh, (2) bangga sebagai profesi guru, (3) proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, (4) selalu menjaga nama baik guru dan (5) memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 137 orang guru pada tiga Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Tanjung Morawa: SMP Negeri 1 Tanjung Morawa 50 orang guru, SMP Negeri 2 Tanjung Morawa 53 orang, SMP Negeri 4 Tanjung Morawa 34 orang guru. Ditemukan masalah pada 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 kehidupannya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Colquitt, LePine dan Wesson (2009:64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Mekanisme Organisasi yang mencakup budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme Tim mencakup gaya kepemimpinan, pengaruh dan kekuasaan kepemimpinan, proses dan komunikasi tim, karakteristik tim dan keragamannya. Karakteristik Individu mencakup kemampuan, kepribadian dan nilai-nilai budaya. Mekanisme Individu mencakup kepuasan kerja, stress/ tekanan, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, dan pengambilan keputusan.

Penelitian Wau (2012) menguatkan pendapat Colquitt dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen dengan koefisien jalur sebesar 0,42. Hasil penelitian Dasmia (2013:49) juga menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen guru. Artinya, semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen.

Motivasi berprestasi menurut Dasmia (2013:40) adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau menampilkan perilaku-perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penuh perhatian dan ketekunan. Motivasi berprestasi merupakan upaya seseorang mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Motivasi berprestasi dalam diri guru tumbuh seiring dengan kebutuhan guru tersebut untuk berprestasi. Teori motivasi berprestasi

bersumber dari teori kebutuhan McClelland (Dasmiami, 2013:40) yang berpendapat bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini adalah kebutuhan yang sangat kuat dalam menggerakkan aktivitas atau perilaku individu.

McClelland (Sobur, 2003:284) menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi mengalami kepuasan bukan karena mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dianggapnya baik. Ada kepuasan batin tersendiri ketika ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna.

Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru, kepuasan merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Vecchio (1995:124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi. Robbins dan Judge (2009:114) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan

sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Selanjutnya, Wibowo (2015:132) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Penelitian Helniyati (2012) melalui pendapat Colquitt juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen dengan koefisien jalur sebesar 0,637.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang yang positif yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Seperti yang peneliti perhatikan di lingkungan sekolah, bahwa guru yang puas cenderung semakin jarang. Beberapa alasan yang diutarakan oleh beberapa guru adalah masih terdapatnya atasan yang pilih kasih dalam pemberian penghargaan terhadap bawahannya. Contohnya, guru yang dekat atau adanya hubungan kekeluargaan antara guru dengan pimpinan, maka pemberian penghargaan akan didahulukan diberikan kepada guru yang dekat atau yang ada hubungan keluarga tersebut. Dari fenomena ini dapat dikatakan

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

Allen dan Meyer (1997:538-551) dalam penelitiannya yang diterbitkan oleh *Journal of Applied Psychology* menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota organisasi meliputi: a) karakteristik pribadi, termasuk usia dan masa kerja, kebutuhan berprestasi dan pendidikan; b) karakteristik pekerjaan, termasuk tantangan kerja, kesempatan untuk berinteraksi, kejelasan peran dalam organisasi, dan umpan balik; c) karakteristik desain organisasi; d) pengalaman kerja, dan e) dukungan organisasi.

Nahlawi (2003:47) mengatakan bahwa komitmen guru selain tumbuh dari dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai unsur pimpinan. Pendapat Nahlawi di atas telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru.

Penelitian Edwin (2012:57) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen guru sebesar 34,6% dan sisanya 65,4 % merupakan pengaruh di luar kepemimpinan kepala sekolah. Kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula komitmen guru.

Penelitian Darwito (2014:108) juga menyimpulkan adanya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Darwito kemudian

menyatakan bahwa bagi organisasi mewujudkan gaya kepemimpinan harus menjadi sebuah referensi penting bagi penyusunan organisasi.

Guru profesional menurut Sahertian (1994:26) adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Ciri-ciri guru profesional menurut Rusman (2009:370) yaitu: 1) komitmen dalam kepentingan siswa dan pelaksanaan pembelajaran; 2) menguasai secara mendalam materi dan penggunaan strategi pembelajaran; 3) mampu berfikir sistematis dan selalu belajar dari pengalaman; 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.

Guru profesional 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. Kreitner dan Kinicki (2007:381) menjelaskan 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.

Selanjutnya, faktor-faktor yang menentukan tingkat komitmen seseorang menurut Baron dan Greenberg (1990:173), 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 padasemakin rendah komitmennya; (3) sifat-sifat pribadi seseorang, seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada saat ini berpengaruh pada tingkat 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.

Penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg dapat diketahui bahwa motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penjelasan tersebut sesuai dengan peran guru sebagai komunikator memerlukan kemampuan berkomunikasi yang baik; sebagai model dan teladan harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi; sebagai pengawet budaya harus memiliki budaya organisasi yang baik; dan sebagai motivator harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi

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 gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, dan

kepuasan kerja. Dari uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka dapatlah diidentifikasi berbagai permasalahan yang ada dalam membangun komitmen organisasi. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen organisasi tersebut. Diantaranya adalah apakah variabel sebagai berikut : iklim organisasi, sikap inovatif, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, kompetensi guru, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung komitmen organisasi guru, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru SMP Negeri di kecamatan Tanjung Morawa?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
4. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan di Tanjung Morawa

3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan di Tanjung Morawa
4. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan di Tanjung Morawa
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan di Tanjung Morawa

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk memberi informasi, pemahaman dan memprediksi model pengelolaan sekolah yang berkaitan dengan komitmen organisasi guru bagi pelaku pendidikan dan institusi pendidikan formal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para guru, hasil penelitian ini dapat memberi gambaran pentingnya komitmen dalam bekerja.
- b. Bagi para kepala sekolah, sebagai pemimpin di sekolah yang memberi pengaruh terbesar dari pencapaian komitmen organisasi, dapat mengetahui dan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan maupun acuan untuk membina perilaku dalam organisasinya terutama penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

3. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memahami komitmen organisasi untuk selanjutnya mengembangkan variabel-variabel lainnya yang berbeda.