

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lembaga pendidikan merupakan tempat untuk memberikan ilmu pengetahuan, membina keterampilan dan membentuk sikap seseorang. Sekolah merupakan suatu tempat berlangsungnya proses pendidikan dan biasa disebut proses belajar dan mengajar, dimana proses tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan, antara lain membekali peserta didik agar memiliki tiga ranah (kognitif, afektif dan psikomotorik), sehingga para peserta didik nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab di tengah-tengah masyarakat, bangsa dan negara. Disinilah peranan sekolah menjadi suatu lembaga penting untuk pertumbuhan dan perkembangan individu maupun masyarakat.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional di sekolah dipengaruhi oleh banyak komponen antara lain: kepala sekolah, karyawan tata usaha, guru, siswa, pengelolaan, pembiayaan, masyarakat serta sarana dan prasarana. Semua komponen tersebut saling keterkaitan dan sangat mempengaruhi dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memerlukan sarana dan prasarana yang memadai, disiplin, motivasi kerja, dan iklim kerjasama untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.

Dalam lembaga pendidikan guru sebagai tenaga pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan siswa yang sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan

pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak hanya dilihat sebagai suatu proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sebagai proses pengembangan potensi manusia. Pada dasarnya setiap orang bisa belajar tanpa guru, tetapi mereka hanya dapat mengetahui dari apa yang mereka tidak ketahui sebelumnya dan tidak bisa membina kepribadiannya.

Guru adalah salah satu komponen yang dapat menentukan keberhasilan suatu pendidikan, sebab guru merupakan ujung tombak pendidikan yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimanapun kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna. Aspek yang paling dominan dalam kaitannya dengan kependidikan adalah guru (pendidik), yang memang secara khusus diperuntukkan untuk mendukung dan bahkan menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi ia juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Dengan demikian usaha untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran sangat diperlukan melalui peningkatan kinerja yang tinggi. Karena kemampuan dan motivasi kerja dalam

proses pembelajaran merupakan indikator pokok dalam menilai kualitas suatu sekolah.

Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Mulyasa (2011:35) mengemukakan bahwa semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Sagala, (2013: 390) juga mengemukakan bahwa sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya dalam menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Untuk mencapai tujuan pendidikan maksimal maka guru harus memiliki semangat kerja dan komitmen afektif yang tinggi dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya, sehingga guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran penuh tanggung jawab, penuh integritas, serius, penuh semangat dan penuh dedikasi. Dengan sikap ini maka guru akan mudah menjalankan tugasnya dalam meningkatkan pendidikan yang mengikuti perkembangan zaman.

Mayer & Allen (1991) dalam Wirawan (2014: 714) mengatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mayer dan Allen merumuskan tiga dimensi komitmen dalam

berorganisasi yaitu : *affective*, *continuance* dan *normative*. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional anggota, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, ini berarti anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena komitmen afektif sudah melibatkan faktor emosional sehingga guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Untuk meningkatkan komitmen afektif guru di sekolah maka beberapa faktor yang sangat berkenaan dengan hal tersebut, seperti menciptakan budaya

yang baik sehingga akan meningkatkan kesenangan sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah, dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar. Budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Sutrisno (2011:294) mengatakan penyebab dari komitmen afekif lebih banyak terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:63) menggambarkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi: budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

Dalam beberapa penelitian juga disebutkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan pengelolaan stress mempengaruhi komitmen. Arifin, (2010) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa pengaruh langsung antara variabel tidak langsung antara variabel Budaya dengan Kinerja melalui Komitmen Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan variabel intervening

bagi hubungan antara Budaya dengan Kinerja. Selanjutnya Sumanto dan Herminingsih, (2016) juga mengemukakan hasil penelitiannya dalam jurnal ilmiah manajemen dan bisnis bahwa hasil uji t, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hackim dan Dasmasele, (2015) juga mengemukakan hasil penelitiannya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif, sehingga Kepuasan Kerja terbukti bukan merupakan variabel perantara antara Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif.

Berdasarkan pendapat ahli dan beberapa penelitian di atas dapat dilihat berbagai faktor yang dapat menentukan tingkat komitmen baik yang berkaitan dengan mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu maupun mekanisme individu dengan masing-masing variabel yang melingkupinya. Pendapat mengenai faktor-faktor penentu komitmen tersebut telah mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai komitmen afektif guru dilihat dari beberapa variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan penelolan stres, variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk memahami dan menemukan alternatif permasalahan komitmen afektif guru,

sehingga permasalahan guru dalam mengajar akan berkurang dan menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Jika guru mempunyai komitmen afektif yang tinggi, maka guru dengan kesederhanaannya akan menunjukkan rasa pengabdian dan tanggung jawab, rasa tulus ikhlas, konsentrasi dan kepeduliannya, semangat dan rasa kecintaan terhadap anak didik dan terhadap pekerjaannya sebagai guru, ia akan sediakan waktu, tenaga yang cukup dan tanpa keluh kesah untuk membantu siswa kelak menjadi generasi yang berguna bagi bangsa dan negara. Umam (2012: 262) Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berguna terhadap organisasi dibandingkan dengan individu yang memiliki komitmen afektif rendah. Komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

Guru yang memiliki komitmen afektif dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap institusi sekolah berupa sikap senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah, dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada sekolah.

Komitmen afektif yang berkaitan dengan aspek emosional identifikasi dan keterlibatan guru dalam organisasi sekolah. Komitmen afektif merupakan proses sikap dimana seorang guru berfikir tentang hubungannya dengan sekolah dengan

mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Guru yang memiliki komitmen afektif dalam bekerja dapat terlihat dari kemampuan menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah. Artinya guru tersebut mau dan mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi sekolah, mampu melibatkan diri sepenuhnya pada aktivitas-aktivitas sekolah siap dan sedia mempertahankan nama baik sekolah, serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Komitmen afektif guru adalah sikap yang ditunjukkan seorang guru terhadap institusi sekolah yang senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah; dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2017 bersama beberapa kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil dengan wawancara mengenai komitmen guru, dan dari wawancara tersebut diketahui gambaran bahwa komitmen afektif guru masih kurang baik yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin guru seperti datang masih tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah, semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Tanggung jawab sebagai seorang guru juga masih rendah karena belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas.

Permasalahan yang terjadi di SMP Negeri di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan, baik

yang menjadi tujuan pendidikan di sekolah masing-masing maupun tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang System pendidikan Nasional “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada SMP Negeri di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil tersebut di atas maka memerlukan pemantapan budaya ke arah yang lebih baik dan meningkatkan motivasi terhadap guru serta membimbing dalam mengendalikan stress kerja sehingga akan meningkatkan komitmen afektif guru yang lebih baik.

Berdasarkan dari hasil observasi penelitian pada bulan januari 2017 di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil dan Sebagaimana dijelaskan di atas, diduga variabel budaya organisasi sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres guru berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen afektif guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti merencanakan suatu penelitian yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja guru dan pengelolaan stress terhadap

komitmen afektif guru di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Guru merupakan salah satu unsur pelaksana pendidikan yang penting dan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Dilihat dari segi peranan dan fungsi serta tanggung jawabnya, pekerjaan seorang guru tidaklah ringan. Pekerjaan ini menuntut semangat dan komitmen afektif yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan akan tercapai sesuai dengan harapan. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) apakah terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (2) apakah terdapat pengaruh gaya dan perilaku kepemimpinan terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (3) apakah terdapat kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (4) apakah terdapat pengaruh pengambilan keputusan terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (5) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (6) Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi sekolah terhadap Komitmen Afektif guru di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (7) Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen

afektif guru guru di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?, (8) Apakah terdapat pengaruh pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan atas, memperlihatkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif guru. Dalam penelitian ini peneliti membatasi komitmen afektif karena komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative, dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif guru dan yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan pengelolaan stres. maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengelolaan stress terhadap kinerja guru di SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?

2. Apakah budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap pengelolaan stres guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?
5. Apakah pengelolaan stres guru berpengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap pengelolaan stres guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil
5. Pengaruh pengelolaan stres guru terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri Di Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Manfaat Teoretis:**

1. Menambah khasanah pengetahuan tentang budaya organisasi, motivasi kerja, pengelolaan stress dan komitmen afektif guru.
2. Bahan acuan bagi penelitian lebih lanjut tentang budaya organisasi, motivasi kerja, pengelolaan stress dan komitmen afektif guru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis:**

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen afektif guru dengan menciptakan budaya sekolah yang lebih baik,
2. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk meningkatkan komitmen afektifnya dengan meningkatkan motivasi kerja dan pengelolaan stres terhadap pekerjaan.
3. Sebagai bahan masukan bagi pengawas sekolah untuk dapat membimbing dan mensupervisi guru demi peningkatan mutu pendidikan.