

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia Pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Pendidikan dapat diperoleh secara baik secara formal dan non formal. Pendidikan secara formal diperoleh dengan mengikuti program-program yang telah direncanakan, terstruktur oleh suatu institusi, departemen atau kementerian suatu negara. Sekolah sebagai institusi pengelolaan pelayanan pendidikan diharapkan dapat berfungsi untuk seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut. Sebagai institusi pendidikan, sekolah adalah suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berhubungan misalnya guru.

Guru memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti sama sekali jika komitmen guru itu tidak ada.

Guru di dalam bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab 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. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya dapat ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan sukar untuk dilaksanakan dengan baik.

Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. 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 berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambalnya.

Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009:67) mengatakan "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*" (komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi atau terikat pada organisasi). Ini berarti komitmen

organisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok atau organisasinya. Hal mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah komitmen, karena akan sulit menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya komitmen. Orang memiliki komitmen akan menyadari dan bersedia menerima setiap resiko dari tindakan yang dilakukannya, bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan sikap.

Organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan siswa. Maka sebagai pendidik guru juga harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dimana guru itu bekerja.

Komitmen guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan terus menerus dan dipengaruhi oleh budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan pengelolaan stress. Kaitannya dengan pelaksanaan tugas di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya yang terdiri dari siswa dan komponen sekolah lainnya. Melaksanakan monitoring dan menilai kegiatan siswa sehari hari.

Colquitt, Le Pine 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.

Dampak negatif yang dialami jika guru tidak memiliki komitmen yaitu: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak dapat memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab kerja guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru rendah, (5) keinginan berperestasi dan pengembangan diri guru masih 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.

Guru yang memiliki komitmen organisasi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain pembelajaran, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga berprofesi sebagai guru.

Kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan.berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 130 guru pada empat Sekolah Menengah Pertama di kecamatan Percut Sei Tuan kabupaten Deli Serdang yaitu: SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan 32 orang, SMP Negeri 2 Percut Sei

Tuan 40 orang, SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan 35 orang, dan SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan 23 orang. Ditemukan masalah pada komitmen guru. Fenomena yang menunjukkan 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 (50%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3) Tanggung jawab kerja rendah (45%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (45%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikan karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009:64) mengatakan bahwa “komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor.” Mekanisme organisasi diantaranya mencakup struktur persepsi guru terhadap kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*process 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*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning decision making*). Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja (*job performance*), dan komitmen organisasi (*Organizational Commitment*).

Selanjutnya komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:68) dibedakan atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan individu secara emosional untuk tetap (*want to*) terikat dengan profesinya. Hal ini dikarenakan individu merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam dirinya sama dengan nilai-nilai dan tujuan profesi yang di tujuhnya. Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang dilakukannya. Dalam hal ini, terjadi juga internalisasi nilai-nilai suatu profesi di dalam diri individu. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari oleh kesadaran akan sejumlah biaya yang akan ditanggung jika bertahan atau jika meninggalkan profesi tertentu.

Diduga budaya organisasi turut mempengaruhi di dalam komitmen organisasi guru, karena budaya membantu tercapainya tujuan sekolah. Menurut Kythreotis (2010: 107) budaya adalah kepribadian suatu organisasi dalam melaksanakan peran dan tugasnya dengan keyakinan, nilai dan norma di sekolah. Dampak negatif yang ditimbulkan jika guru tidak mengikuti

budaya sekolah yaitu: (1) guru tidak mampu bekerja sama dengan guru lain, (2) guru tidak memiliki rasa kekeluargaan terhadap sekolah dimana tempat ia bekerja, (3) tidak ada rasa saling menghormati sesama guru, dan (4) kurangnya disiplin guru. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari guru yang mengikuti budaya sekolah yaitu: (1) guru mampu bekerja sama dengan guru lainnya, (2) guru memiliki rasa kekeluargaan terhadap sekolah tempat dia bekerja, (3) saling menghormati sesama guru, dan (4) disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku di sekolah.

Kecerdasan emosional juga diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengontrol emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Menurut Goleman (2002:21) kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang, sedangkan 20% lagi dipengaruhi kecerdasan intelektual. Ini menunjukkan bahwa apabila guru sudah memiliki kecerdasan emosional sudah pasti guru memiliki komitmen. Terlihat dari bentuk perwujudan sikap dan perilaku guru di dalam mengabdikan diri di sekolah. Dampak negatif yang ditimbulkan apabila guru tidak memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru tidak memiliki kesadaran diri, (2) guru tidak mampu mengelola emosi diri sehingga menimbulkan perkelahian, (3) guru tidak memiliki motivasi mengajar, dan (4) guru tidak memiliki keterampilan sosial. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari guru yang memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru memiliki kesadaran diri, (2) guru menjaga hubungan baik dalam organisasi

sekolah, (3) guru mampu memotivasi dirinya dengan orang lain, dan (4) guru memiliki keterampilan sosial.

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.

Faktor lain yang diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru adalah stress kerja. Dikarenakan terlalu banyaknya tekanan kerja yang dihadapi guru seperti minimnya gaji, bertambahnya beban kerja, kesulitan yang ditemukan ketika berhadapan dengan siswa dan gagal dalam sertifikasi. Hal ini memicu guru untuk stress. Robbin (2007:793) menjelaskan stress adalah kondisi dinamik yang dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya.

Untuk itu guru perlu mengelola stress kerja supaya stress tidak berdampak negatif pada dirinya. Adapun solusi terbaik agar guru terhindar dari stres yaitu: (1) guru harus mampu mengelola manajemen waktu, (2) guru bersedia memaafkan, (3) guru menjaga pola hidup sehat, (4) guru memperbaiki persepsi.

Berdasarkan temuan pada beberapa Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Percut Sei Tuan tersebut, dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen guru secara empiris dan konseptual. Sebagaimana dijelaskan di atas, diduga bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan pengelolaan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen guru.

Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen organisasi guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti merencanakan sesuatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Pengelolaan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan”

1.2 Identifikasi Masalah

Komitmen guru merupakan suatu masalah kompleks karena meliputi banyak hal, seperti jenis komitmen, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, upaya peningkatan komitmen organisasi, dan sebagainya. Berdasarkan uraian di atas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru, antara lain: (1) apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan? (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (3) apakah pengambilan

keputusan berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (4) apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (5) apakah kepercayaan dan keadilan berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (6) apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (7) apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (8) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (9) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?, (10) apakah pengelolaan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?

1.3 Pembatasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang mempengaruhi komitmen guru, penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru dibatasi pada variabel budaya sekolah, kecerdasan emosional dan pengelolaan stress kerja. Dalam pembatasan ini bukan mengabaikan pengaruh variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan, dikarenakan fenomena berkaitan dengan komitmen guru ditemui di sekolah ini, dan juga karena

keterbatasan kemampuan dana dan waktu yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Dan Pengelolaan Stress Kerja terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan.”

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh kecerdasan emosional Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan stress kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?
5. Apakah pengelolaan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kecerdasan emosional guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap pengelolaan stress kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan
5. Pengelolaan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat:

1. Secara Teoretis

Memberikan kontribusi yang baik secara teoretis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori komitmen guru, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan pengelolaan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala dinas pendidikan dan *stakeholder* lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan komitmen organisasi guru.
- b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.
- c. Bagi guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan komitmen organisasi guru.
- d. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.