

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004: 4).

Sardiman (2005: 125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. 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 pengarah dan menuntun siswa dalam belajar. Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru harus mampu menjalankan kebijakan – kebijakan dan tujuan – tujuan pendidikan dengan adanya komitmen. Mowday, Porter, dan Steers (dalam Meyer dkk., 1993) menyatakan bahwa individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; dan (3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan optimal apabila guru memiliki komitmen tinggi untuk melaksanakan tugas.

Meyer dan Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hasrat karyawan dalam sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya. Komitmen yang tinggi pada organisasi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen

organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Tuntutan terhadap guru yang berkomitmen tinggi dalam sekolah merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, semua itu kurang berarti jika tidak dibarengi dengan adanya komitmen guru. Dari itu guru perlu memiliki komitmen yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik atau dengan kata lain komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi pula.

Komitmen itu sendiri adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Meyer dan Allen (1997:106) membagi tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Komitmen normatif yaitu merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Komitmen berkelanjutan adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan dalam organisasi yaitu variabel investasi dan variabel alternatif. Variabel investasi mencakup waktu, tenaga, uang yang menjadi investasi mereka (internal) sedangkan variabel alternatif mencakup pekerjaan lain, dukungan keluarga (eksternal). Berdasarkan faktor-faktor di atas terdapat hal penting berupa proses pertimbangan antara investasi dan alternatif yang mempunyai pengaruh kuat pada komitmen berkelanjutan (Meyer dan Allen, 1997:45).

Sekolah sebagai sebuah organisasi juga mengalami perubahan kearah yang telah ditentukan. Dalam upaya menuju kearah yang lebih baik, sekolah harus mendapatkan kepastian dari para anggotanya, terutama guru sebagai tenaga pendidik dan pengajarnya. Para guru bekerja di sekolah berharap memperoleh imbalan, juga didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja di sekolah tersebut akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti: sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2000:56). Dalam hal ini perlu dibentuk komitmen guru terhadap sekolah. Colquitt., LePine dan Wesson (2009:67) mengungkapkan pengertian komitmen organisasi yaitu *"as desire on the part an employeee to remain a member of organization"*. Dengan kata lain, komitmen organisasi didefenisikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Banyak cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan komitmen organsasi pada guru, di antaranya dengan menciptakan tradisi bekerja yang baik di

sekolah. Setiap sekolah memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu berinteraksi satu sama lain (bermasyarakat), dan cara individu mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam organisasi. Kehidupan tersebut didasarkan pada keyakinan yang dimiliki, didasarkan pada falsafah hidup yang didasarkan dari hubungan manusia dengan lingkungannya.

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009 : 27) menyatakan :

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviors), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dapat diartikan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja dan komitmen, yaitu mekanisme individual (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan), karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan), kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya pemimpin dan perilaku), dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi).

Iklm organisasi berkaitan dengan pola perilaku relatif yang diperlihatkan dalam lingkungan organisasi sehari-hari, seperti yang dialami, dipahami, dan ditafsirkan oleh individu. Iklm organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin (dalam

Wirawan, 2008:121) mengemukakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, diambil oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Hasil penelitian Muriman dkk (2008) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur)*" menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen kerja. Iklim organisasi tersebut terlihat dengan adanya rasa aman, nyaman, dan merasa ikut memiliki yang membuat personil merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik sehingga komitmen kerjanya meningkat dari waktu ke waktu.

Lingkungan kerja yang kurang akrab hubungan antar individunya memberikan pengaruh negatif terhadap pelaksanaan program organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang harmonis akan memberikan pengaruh lancarnya pelaksanaan program organisasi. Iklim organisasi yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan komitmen pegawai pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, terhadap rekan sekerja dalam kelompok kerja, maupun pada organisasi secara umum. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Selain iklim organisasi, seorang guru harus mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Soetjipto (2008:58) menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam penelitian Trisnaningsih (2003) dinyatakan bahwa

seorang individu harus mempunyai komitmen yang tinggi agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik. Komitmen seseorang dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi dimana mereka bekerja. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian Markovits, Davis and Dick (2007: 88) di Yunani yang berjudul "*Organizational commitment profiles and job satisfaction among greek private and public sector employees*" yang mengambil sampel 1119 orang karyawan non supervisor di 35 perusahaan swasta hasilnya juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti: malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas guru dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan guru. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan guru dengan apa yang diberikan sekolah, maka tingkat kepuasan yang dirasakan guru akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan sebagainya. Karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang lebih tinggi merasakan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Pendidikan yang berjalan dengan baik adalah harapan bagi masyarakat, terlebih lagi merupakan kekuatan penstabil bagi masyarakat. Jika manusia

memperoleh pendidikan dalam lingkungan yang baik, barulah ia akan berjalan ke arah yang baik dan penuh harapan. Pendidikan yang baik yang didukung dengan lingkungan yang baik akan membentuk sebuah karakter manusia yang memiliki etika dan moral yang baik. Demikian halnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengajar, guru juga dipengaruhi etika di sekolah. Salah satu cara pendekatan dalam meningkatkan komitmen guru pada sekolah yang dianggap cukup signifikan adalah menumbuhkan dan membangkitkan etika guru. Bertens (2001:5), menyatakan masalah etika merupakan masalah penting, karena menyangkut sumber kekuatan yang dapat menentukan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang. Salam (1987:1), menyebutkan bahwa etika adalah sebuah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya.

Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan menggumuli nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan - permasalahan yang timbul dalam kaitannya dengan nilai dan norma moral tersebut. Etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok.

Dengan kata lain etika merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Munawir, 1997:17). Etika sangat erat kaitannya dengan hubungan yang mendasar antar manusia dan berfungsi untuk mengarahkan

perilaku bermoral. Etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Dari hasil penelitian Aziza dan Salim (2008) dengan judul “*Pengaruh Orientasi Etika Pada Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor*” menunjukkan bahwa orientasi etika berpengaruh pada komitmen (profesional dan organisasional).

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa penelitian dan pendapat para ahli tersebut ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen bekerja guru secara berkelanjutan. Keadaan ini menunjukkan bahwa berbagai variabel memberi pengaruh terhadap komitmen kerja guru secara berkelanjutan, sehingga dalam melakukan penelitian tentang komitmen berkelanjutan guru, peneliti mendapatkan peluang yang besar untuk menentukan variabel-variabel lain yang akan diuji, terutama dalam menjelaskan, memprediksi dan menemukan alternatif dari fenomena-fenomena permasalahan komitmen guru.

Berbagai variabel yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan guru baik secara empiris maupun konseptual dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan menemukan alternatif fenomena permasalahan komitmen berkelanjutan guru. Realita yang terjadi pada guru swasta yang ada di kota Tebing Tinggi melalui studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya dengan wawancara langsung kepada guru – guru di SMP Swasta kota Tebing Tinggi ditemukan bahwa masih banyak guru yang kurang berkomitmen dalam tugas mengajarnya di sekolah. Tak sedikit juga guru yang mengundurkan diri karena merasa tidak cukup dengan gaji yang diperoleh, tidak cocok dengan situasi kerja, tidak ada

keharmonisan dalam menjalin hubungan dengan rekan sejawat hingga sukarnya untuk mengembangkan diri dan potensi yang dimiliki. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi, bahkan ada juga yang mempunyai tugas sampingan setelah pulang kerja seperti bertani, ngajar les diluar, berdagang, serta pekerjaan lain. Berdasarkan hasil survei langsung oleh peneliti dilapangan bahwa $\pm 65\%$ guru mengajar di beberapa sekolah disebabkan oleh honor yang terlalu kecil, jumlah jam mengajar yang terlalu sedikit.

Salah satu bukti terlihat dengan unjuk rasa guru-guru swasta yang menuntut pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana selama ini guru-guru swasta hanya sebagai guru honor saja dan tidak diperhatikan oleh pemerintah. Selain itu, persoalan sertifikasi guru kiranya dapat ditambah kuotanya dan kesejahteraan guru perlu diperhatikan (dikutip dari Pos Kota online, Kamis, 25 November 2010 - 13:52 WIB). Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru swasta merasa apa yang diperoleh mereka dari sekolah tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Menurut penelitian Ariani (2009;3) “guru honor atau swasta menerima gaji berdasarkan berapa banyak jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru Pegawai negeri Sipil (PNS) menerima gaji berdasarkan golongan atau pangkat mereka. Gaji yang diterima guru honor atau swasta juga lebih rendah daripada Upah Minimum Kota (UMK)...”

Memahami fenomena guru di SMP Swasta kota Tebing Tinggi ini dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel, yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan guru baik secara empiris dan konseptual, sebagaimana dijelaskan

pada bagian sebelumnya, diduga ketiga variabel yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja, dan etika berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif terhadap fenomena masalah komitmen berkelanjutan guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul : Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Etika terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang berhubungan dengan komitmen berkelanjutan guru. Hal ini mengundang sejumlah pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen berkelanjutan tersebut. Diantaranya adalah apakah variabel-variabel sebagai berikut: budaya dan struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, nilai budaya dan personal, kemampuan, kepuasan kerja, stres, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan guru? Apakah budaya organisasi, struktur organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru? Apakah budaya organisasi, struktur organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan guru? Apakah budaya organisasi, struktur organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap etika guru? Mengapa setiap model mengemukakan model variabel yang berbeda satu dengan lainnya? Model

manakah yang lebih komprehensif dalam menjelaskan komitmen berkelanjutan guru?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan guru. Untuk menghindari terjadinya pengembangan analisis data dan memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada iklim organisasi, kepuasan kerja, dan etika guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Etika SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Berkelanjutan guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Etika terhadap Komitmen Berkelanjutan guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
2. Pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Etika guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
3. Pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Berkelanjutan guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
4. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.
5. Pengaruh langsung Etika terhadap Komitmen Berkelanjutan guru SMP Swasta di Kota Tebing Tinggi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan komitmen organisasi guru, dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan komitmen guru pada sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Dapat lebih memahami tentang pentingnya komitmen dalam bekerja.
- 2) Memberikan gambaran kepada guru tentang pentingnya iklim organisasi, kepuasan kerja, dan etika dalam mendukung komitmen pada guru.

b. Bagi Kepala sekolah

- 1) Sebagai sumber informasi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang dapat meningkatkan komitmen guru.
- 2) Sebagai sumber informasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan etika pada guru.

c. Bagi Institusi

Memberikan sumbangan yang baik bagi sekolah dalam membangun komitmen pada guru; meningkatkan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan etika pada guru dalam upaya mencapai tujuan sekolah.

d. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.