

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gurunya. Seorang guru yang mempunyai komitmen yang tinggi yang seharusnya mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut ditunjukkan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai pada janji yang telah dibuatnya.

Komitmen guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan terus-menerus dan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. 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.

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 kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Surya (2000: 4) menyatakan bahwa, Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Pencapaian tujuan dalam proses pembelajaran guru tampil di depan kelas untuk mengajar secara langsung maupun

menggunakan perangkat proses pembelajaran. Persepsi ini sejalan dengan pendapat Gagne (1979: 3) bahwa *“instruction is a set of events which affect learners in such a way that learning is facilitated”*. Jadi yang paling penting dalam mengajar itu bukanlah bahan mengajar yang disampaikan akan tetapi proses siswa dalam mempelajari bahan tersebut.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa komitmen pekerjaan merupakan aspek perilaku yang betul-betul perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan kinerja seseorang. Bahkan nilai-nilai komitmen pekerjaan ini perlu ditanamkan dengan melalui pendidikan nilai (Kusmaryani, 2007: 98). Pendidikan nilai perlu menekankan pada kekuatan emosional pada bidang ilmu yang ditekuni, sehingga muncul rasa kebanggaan pada pekerjaan. Rasa kebanggaan pada pekerjaan sebagai guru perlu dimulai sedini mungkin.

Colquitt (2009: 64) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh 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. Menurut Meyer, Allen, & Smith (1993) seperti dikutip Sugiyanto (2010: 96), komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Berdasarkan tiga komponen tersebut, Meyer et al. (1993) seperti dikutip Sugiyanto (2012: 98) mengajukan konsep tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Komitmen afektif yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi

dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen afektif merupakan proses sikap dimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kontinuitas yaitu persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi.

Komitmen afektif yang berkaitan dengan aspek emosional identifikasi, dan keterlibatan guru dalam organisasi sekolah. Komitmen afektif merupakan proses sikap dimana seorang guru berpikir tentang hubungannya 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. Menurut pengamatan peneliti keadaan tersebut seharusnya terjadi pula guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo, pengamatan dan wawancara menunjukkan adanya kesenjangan antara yang diharapkan dan

kenyataan dimana masih terlihat pada ketidak ikut sertaan guru-guru sepenuhnya dalam tiap-tiap kegiatan aktivitas sekolah seperti: upacara 17 Agustus, kegiatan tengah semester, rapat dewan guru, mendampingi siswa pada kegiatan ke luar sekolah, keterlambatan hadir di sekolah dan tingkat tingkat kemangkiran yang cukup tinggi. Kondisi yang lain dimana guru tidak membuat rencana pembelajaran sendiri, terpaksa dengan satu metode mengajar, tidak memiliki motivasi. Perilaku-perilaku tersebut memperlihatkan bahwa guru guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kesediaan guru untuk bekerja secara optimal mengindikasikan kurang adanya kekompakan atau bekerjasama di antara guru masih kurang, hal ini dapat dilihat dari ketidak pedulian guru terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah, misalnya dalam penegakan disiplin siswa maupun guru iklim yang demikian ini berdampak kepada proses pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan data rekapitulasi guru SMA Negeri 1 Laubaleng sebagai salah satu di rayon Tigabinanga bahwa guru yang terlambat di sekolah tersebut 14 orang atau rata-rata 41,27 % dan yang tidak hadir termasuk memepunyai urusan keluarga dan tanpa pemberitahuan 7 orang atau rata-rata 20,59%. Hal yang sama juga ditemukan di sekolah lain di dalam rayon Tigabinanga rata-rata terlambat adalah 30 orang atau 17,96 % dan yang tidak hadir termasuk memepunyai urusan keluarga dan tanpa pemberitahuan 15 orang atau rata-rata 8,98%. Kondisi lain yang ditemukan adalah guru yang tidak membuat rencana pembelajaran sendiri melainkan mengkopi dari guru lain sedangkan mengenai media pembelajaran sebagian besar mereka tidak memakainya dengan alasan yang bervariasi ada yang

mengatakan tidak pandai memebuatnya, tidak ada biaya dan waktu yang tidak ada untuk membuatnya. Hal ini menandakan masih rendahnya ketidakpedulian guru terhadap sekolah dan belum mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas sebagai seorang guru.

Dalam menyampaikan materi pemebelajaran guru masih terkesan monoton dan dalam penyampaiaan materi pembelajaran dan pengarahan kepada siswa guru-guru cenderung emosi terutama kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan yang bermasalah dan bahkan cenderung menghukum dengan mencubit, memukul, menyuruh membersihkan halaman, dan kamar mandi bahkan ada yang memberi makian. Kenyataan ini menunjukkan kurangnya kecerdasan emosional guru berupa pemahaman tentang dirinya sendiri dan diri siswa yang sedianya mereka dua insan yang saling membutuhkan.

Sementara Robbins (2000: 115) menjelaskan dalam ringkasan penelitian yang dilakukan dari 27 studi menunjukkan hubungan antara komitmen dan kinerja, komitmen afektif berkaitan lebih kuat dengan organisasi. Studi menemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor yang penting terhadap beberapa hasil. Lincoln (seperti dikutip Bashaw dan Grant, 1994: 78) menyebutkan komitmen organisasi menyangkut kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasinya.

Peneliti lain, Yui-tim (2000) dengan judul "*Affective Organizational Commitment of worker in Chinese Joint Venture*". Penelitian ini dilakukan terhadap 295 karyawan di 4 perusahaan *joint venture* di China. Tujuan penelitian ini adalah menguji komitmen afektif karyawan yang bergabung dalam

People Republic China. Hasil penelitiannya menyimpulkan: (1) kepercayaan pada organisasi memediasi hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, keamanan pekerjaan yang dipersiapkan karyawan dan komitmen afektif; (2) keamanan pekerjaan yang dipersepsikan karyawan dan komitmen afektif memiliki efek yang mencolok pada niat para pekerja untuk ganti pekerjaan.

Berdasarkan pendapat dan hasil penelitian tentang faktor penentu komitmen organisasi di atas dapat dipahami bahwa komitmen afektif guru dapat ditentukan oleh banyak faktor baik yang sifatnya internal dan eksternal dari individu itu sendiri yang mengabdikan pada suatu organisasi.

Iklim organisasi sekolah merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian, karena faktor yang bersifat internal dan eksternal tersebut dapat mempengaruhi keefektifan kinerja guru. Telah banyak usaha yang dilakukan untuk menerangkan dan menentukan tempat konsepsi ini dalam teori organisasi. Penting bagi kita untuk mengetahui apa konsep dan teori dari iklim organisasi serta bagaimana strategi menciptakan iklim yang kondusif dalam organisasi, sehingga kinerja guru, karyawan atau staf yang bertugas di lembaga pendidikan pada umumnya serta sekolah secara khusus dapat menjadi lebih baik. James L. Gibson (...) dkk. Mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai "*Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*". Gibson mengatakan bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini

dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. (<http://staidarululumkandangan.blogspot.com/2011/06/iklim-organisasi-konsep-teori-dan.html>, senin,09/12/2013).

Dalam konteks sekolah, Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (...)mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus-menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Di samping itu Wayne menyebutkan bahwa *“Organizational climate is a broad concept that denotes members shared perceptions of tone or character of workplace; it is a set of internal characteristics that distinguishes one school from another and influences the behavior of people in schools.”* Iklim organisasi merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di sekolah.

Sementara Sergiovanni dan Starratt mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu. Iklim sekolah merupakan karakteristik dari keseluruhan lingkungan. (<http://staidarululumkandangan.blogspot.com/2011/06/iklim-organisasi-konsep-teori-dan.html>, senin, 09/12/2013).

Iklm organisasi menurut Taiguri dan Litwin (1996: 120) adalah merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik organisasi. Iklim organisasi mengajarkan bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan orang lain atau pihak luar organisasi.

Faktor kecerdasan emosional seseorang dapat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Daniel Goleman (2002:411) menyatakan emosi menunjukkan pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi merupakan perasaan yang kuat yang menuntut perhatian dan besar kemungkinannya mempengaruhi proses dan perilaku kognitif. Selanjutnya Segal (1993: 13) mengemukakan akar kata emosi adalah *moler* (latin) yang bertindak bergerak, selanjutnya dikatakan emosi membebaskan diri dari kelumpuhan dan motivasi untuk bertindak.

Goleman (1998: 318) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah (1) kemampuan untuk mengenal diri yaitu: a) dimensi kesadaran diri, dengan karakteristik pemahaman diri mengenai pengetahuan tentang perasaan sebenarnya pada satu kejadian, b) dimensi manajemen diri, dengan karakteristik menangani emosi untuk memudahkan, bukan menghalangi tugas, dan c) dimensi motivasi diri dengan karakteristik pada tujuan yang diinginkan mengatasi impuls emosi negatif dan menunda gratifikasi untuk memperoleh hasil yang diinginkan; dan (2) kemampuan untuk mengenali orang lain yaitu: a) dimensi empati, dengan

karakteristik memahami dan sensitif terhadap perasaan orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan dan diinginkan orang lain, dan b) dimensi keterampilan sosial, dengan karakteristik kemampuan membaca situasi sosial, lancar dalam berinteraksi dengan orang lain dan membentuk jaringan dapat menuntun emosi dan tindakan orang lain. Penelitian Goleman (1999) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan-penyelenggaraan pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja. Guru sebagai pendidik dan menejer dalam kelas seharusnya memiliki kecerdasan emosional.

Motivasi sangat penting dan dibutuhkan setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya, karena motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar guru tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap Motivasi Kerjanya). Jadi jelas bahwa seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dari motifnya dengan mudah. Berkaitan dengan

motivasi kerja maka ada beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dapat diterima oleh kelompoknya, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuannya, pendapat atau ide-idenya.

Pendapat Gary (1997: 142) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.

Moekijat (1999: 25) mengatakan bahwa para peneliti menunjukkan bahwa suatu tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moral yang tinggi, dan moral yang tinggi mempunyai hubungan yang positif terhadap hasil kerja yang tinggi. Istilah Motivasi merujuk kepada dasar yang mendorong tindakan. Satu perangkat teori menganggap kekurangan kebutuhan sebagai kondisi pendorong yang menimbulkan predisposisi tertentu untuk berperilaku. Sementara suatu teori lain menganggap harapan dalam lingkungan sebagai menimbulkan bentuk-bentuk tertentu tujuan dan tindakan yang mengikutinya; teori ketiga menganggap persepsi atas tempat kerja sebagai menimbulkan bentuk-bentuk tertentu potensi yang mendorong tindakan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan motivasi suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Berdasarkan kenyataan dan pendapat para ahli yang dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan bahwa sangat perlulah sebuah

iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru dalam suatu organisasi sekolah untuk mendukung sebuah komitmen afektif guru, hal ini akan mendukung terciptanya pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan baik. Hal-hal tersebut di atas yang mendorong melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap komitmen afektif guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak pengaruhi komitmen afektif guru di sebuah sekolah antara lain: (1) faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen guru ?; (2) faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja guru ?; (3) apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen afektif guru; (4) apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen afektif guru?; (5) apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi komitmen afektif guru?; (6) apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru?; (7) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?; (8) apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru?

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Banyak faktor yang diduga mempengaruhi sekaligus komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugasnya,

namun faktor yang diambil dibatasi hanya pada iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru. Yang penelitiannya dilakukan di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terhadap pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Afektif guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Komitmen Afektif guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo ?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Guru di Sub Rayon SMA Negeri Tigabinanga Kabupaten Karo.

F. Manfaat penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara:

- a. Secara Teoretis
 1. Sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pendidikan
 2. Untuk menemukan informasi tentang pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi internal terhadap komitmen afektif guru.

3. Untuk menambah khasanah pengetahuan peneliti tentang iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi internal terhadap komitmen afektif guru di sekolah.
- b. Secara Praktis
 1. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Karo tentang pentingnya komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik.
 2. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Di Kabupaten Karo bagaimana cara meningkatkan komitmen afektif guru dalam lingkungan sekolah.
 3. Sebagai bahan masukan bagi sekolah betapa pentingnya sebuah komitmen afektif guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.
 4. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.