

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut. Sebagai institusi pendidikan, sekolah merupakan suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan misalnya guru.

Guru sebagai pelaksana pendidikan 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 apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru.

Dalam bekerja guru 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 kerja yang dimilikinya. Komitmen 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 diambilnya.

Colquitt, LePine, 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 dengan baik tanpa memiliki komitmen. Orang yang 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.

Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga professional yang berhadapan dengan siswa. Maka guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat ia bekerja. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan bekerja keras, hal ini dilakukan bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain.

Komitmen guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan terus-menerus dan dipengaruhi oleh budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan pengelolaan stres. 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.

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, serta (5) keinginan berprestasi 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 tugas pembelajaran, memberi 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.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2014 terhadap 124 orang guru pada empat Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Padang Lawas yaitu: SMA Negeri 1 Barumun 45 orang guru, SMA Negeri 1 Sosa 35 orang guru, SMA Negeri 1 Barumun Tengah 35 orang guru, dan SMA Negeri 1 Sosopan 29 orang guru. Ditemukan masalah pada komitmen organisasi guru.

Tabel 1.1 Rendahnya Komitmen Organisasi Guru di SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas

No	Uraian	Jumlah Guru	Presentase
1	Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh	56	45%
2	Guru tidak memberikan pelayanan terbaik	62	50%
3	Tanggung jawab kerja guru rendah	56	45%
4	Tingkat kedisiplinan guru rendah	56	45%
5	Keinginan guru untuk berprestasi dan mengembangkan diri rendah	50	40%

Fenomena yang menunjukkannya antara lain: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh (45%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar dikelas. (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 dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3) Tanggung jawab kerja rendah (45%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (45%), ditunjukkan dengan masih banyak guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, tidak langsung masuk ke kelas ketika bel sudah berbunyi, dan menutup pelajaran dengan keluar dari kelas sebelum bel berbunyi. (5) Keinginan berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah (40%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Colquitt, LePine, 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 style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristics 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 and 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 dimasukinya. Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang harus 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 sekolah 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 sesuai 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 teman guru lainnya, (2) guru tidak memiliki rasa kekeluargaan terhadap sekolah 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 rekan guru lainnya, (2) guru memiliki rasa kekeluargaan terhadap sekolah tempat ia 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 oleh kecerdasan intelektual. Ini menunjukkan bahwa apabila guru sudah memiliki kecerdasan emosional sudah pasti guru tersebut 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 dan orang lain, dan (4) guru memiliki keterampilan sosial.

Faktor lain yang diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru adalah stres 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 stres. Robbins (2007:793) menjelaskan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya. Untuk itu guru perlu mengelola stres kerja supaya stres tidak berdampak negatif pada dirinya. Adapun solusi terbaik agar guru terhindar dari stres yaitu: (1) guru harus mampu manajemen waktu, (2) guru bersedia memaafkan, (3) guru menjaga pola hidup sehat, (4) guru memperbaiki persepsi.

Berdasarkan temuan pada beberapa Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas tersebut, dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi guru secara empiris dan konseptual. Sebagaimana dijelaskan di atas, diduga bahwa budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan pengelolaan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi 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 suatu penelitian yang berjudul

“Pengaruh Budaya Sekolah, Kecerdasan Emosional, dan Pengelolaan Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas”.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi guru merupakan suatu masalah yang kompleks karena meliputi banyak hal, seperti jenis komitmen, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, upaya peningkatan komitmen organisasi, dan sebagainya. Berdasarkan uraian diatas, 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 Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (3) Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (4) Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (5) Apakah kepercayaan dan keadilan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (6) Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (7) Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (8) Apakah budaya

sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (9) Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?, (10) Apakah pengelolaan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?

C. Batasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi guru, penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru dibatasi pada variabel budaya sekolah, Kecerdasan Emosional, dan pengelolaan stres kerja. Pembatasan ini bukan mengabaikan pengaruh variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas, dikarenakan fenomena berkaitan dengan masalah komitmen organisasi 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 Sekolah, Kecerdasan Emosional, dan Pengelolaan Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas”.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap pengelolaan stres kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap pengelolaan stres kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Padang Lawas?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?
5. Apakah pengelolaan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap pengelolaan stres kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas.
3. Pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas.

4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Palas.
5. Pengaruh pengelolaan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat:

1. Secara Teoritis

Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori komitmen organisasi guru, budaya sekolah, 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.