

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen adalah hal yang wajib dimiliki para anggota organisasi agar dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan organisasi. Sebagai anggota dari suatu organisasi harus mempunyai komitmen terhadap organisasinya sehingga anggota tersebut akan menjadi semakin bertanggung jawab atas pekerjaannya. Komitmen seseorang pada organisasinya ditunjukkan dengan memberikan perhatian, tenaga dan waktu yang lebih untuk pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat dicapai dengan baik. Jika anggota mempunyai komitmen pada organisasinya maka tentunya ia akan berusaha mempertahankan keanggotaannya.

Sekolah merupakan organisasi pembelajaran, sebab itu komitmen organisasi sangat diperlukan dalam sekolah. Salah satu kunci pelaksanaan pendidikan yang bermutu adalah komitmen organisasi dari para pendidik. Sekolah tentunya menginginkan semua pendidik yang terlibat di dalamnya mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja, karena jika semua pendidik mempunyai komitmen tinggi pada organisasi sekolah maka para pendidik tersebut akan menghargai nilai nilai yang ada di tempat mengajarnya dan juga akan bersikap lebih professional. Pendidik merupakan bagian dari organisasi sekolah dan merupakan ujung tombak keberhasilan suatu sekolah. Pendidik mempunyai beban dan komitmen yang besar dalam membentuk generasi muda supaya menjadi satu angkatan penerus bangsa yang berguna bagi kemajuan bangsa dan negara.

Kemampuan dari para pendidik, komitmen, kepuasan, dan motivasi adalah faktor faktor penting yang akan mempengaruhi para guru di dalam membentuk murid muridnya.

Salah satu kunci untuk mencapai tujuan dari sekolah adalah komitmen dari para pendidik yang berada dalam organisasi pembelajaran tersebut. Jika semua pendidik yang berada pada suatu institusi pendidikan mempunyai komitmen organisasi maka tujuan dari sekolah tersebut akan mudah tercapai. Jika komitmen organisasi yang dimiliki seorang pendidik tinggi, biasanya pendidik itu adalah orang yang penuh perhatian serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap semua kewajiban yang diberikan serta mempunyai sikap yang baik dan memahami murid murid yang ada di kelasnya sehingga dengan memiliki komitmen kerja tersebut dapat membantu serta memperlancar sekolah tersebut mencapai tujuannya.

Pendidik yang memiliki komitmen organisasi akan menyediakan banyak waktu dalam merancang pembelajaran, senantiasa berpikir tentang bagaimana meningkatkan prestasi belajar muridnya, mengetahui perubahan perubahan pengetahuan terbaru dalam mengimplementasikan bahan pelajarannya sehingga menghasilkan pembelajaran bermutu, dan mempersiapkan murid muridnya ke arah kematangan atau kedewasaan sebagai seorang individu yang mempunyai karakter yang baik. Pendidik yang terlibat aktif di dalam berbagai kegiatan yang diadakan di sekolah tempatnya berkarya adalah salah satu ciri pendidik yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Jika komitmen organisasi dari pendidik itu tinggi maka pendidik tersebut

tentunya menghindari tingkah laku membolos atau pindah ke sekolah lain. Pendidik tersebut juga akan berusaha sebaik baiknya untuk mencapai tujuan dari sekolah. Ada beberapa penyebab mengapa para pendidik mempunyai komitmen terhadap sekolah di mana mereka bekerja. Ada sebagian yang mempunyai komitmen karena mereka mencintai pekerjaan mereka dan mereka senang akan apa yang mereka perbuat atau karena mereka mempunyai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi dari sekolah tempat mereka bekerja. Rasa cinta terhadap pekerjaan mereka terjadi karena ada ikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan dan dengan sekolah tempat mereka bekerja. Jika seseorang menikmati pekerjaannya maka dia akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan menambah komitmennya terhadap organisasi di tempat dia bekerja.

Sebagian lagi mempunyai komitmen karena mereka takut kehilangan apa yang akan hilang jika mereka mengundurkan diri dari sekolah tersebut. Jadi mereka mempertimbangkan untung ruginya jika meninggalkan sekolah di mana mereka bekerja. Mereka tetap berada di sekolah tersebut karena kerugian yang akan mereka alami dengan mengundurkan diri dari sekolah tersebut lebih besar daripada manfaat yang akan diperoleh di sekolah lain. Ada juga yang merasa bahwa mereka mempunyai kewajiban untuk tetap tinggal di sekolah tersebut.

Beberapa jenis komitmen di atas dapat memberikan efek positif dan negatif pada sekolah dan juga lingkungan kerja di sekolah tersebut. Pendidik yang mempunyai kemampuan diri yang baik dan cinta terhadap pekerjaannya serta merasa puas terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja pada umumnya memiliki komitmen yang tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya

berkarya. Pendidik yang mempunyai komitmen kerja tinggi akan melakukan tindakan dan kontribusi terus menerus kepada sekolah tersebut dan akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dan terus bekerja di sekolah serta tidak pernah berpikir untuk ke luar dari sekolah tersebut. Rasa memiliki dan tanggung jawab yang besar adalah tingkah laku yang ditunjukkan oleh guru yang mempunyai komitmen organisasi. Perasaan memiliki dan tanggung jawab harus ditanamkan dan diterapkan bagi seluruh pendidik sehingga lama kelamaan akan meningkatkan komitmen organisasi dan para pendidik akan menjadi loyal bekerja untuk mencapai tujuan sekolah tersebut. Walaupun pada awalnya kemampuan dan talenta yang baik dalam mengajar dimiliki oleh para pendidik di sekolah namun jika sekolah tidak mampu menjaga agar para pendidik tersebut tetap dapat bekerja di sekolah itu untuk jangka waktu yang lama maka sekolah tidak akan dapat mengambil keuntungan dari para pendidik tersebut.

Pada masa kerja seorang pendidik, sekolah telah menanamkan investasi untuk pendidik tersebut berupa berbagai macam pelatihan dan tiba tiba jika ia mengundurkan diri untuk pindah ke sekolah lain maka bayangkan betapa ruginya sekolah tersebut bukan hanya rugi dalam material tapi juga rugi dalam waktu. Oleh karena itu, komitmen organisasi sangat penting bagi seluruh pendidik di sebuah sekolah. Sekolah yang mempunyai tujuan pendidikan yang bagus dan bahkan mempunyai semua fasilitas yang menunjang jika para pendidik di sekolah tersebut tidak mempunyai komitmen organisasi maka akan sia-sia saja dan pendidikan yang bermutu di sekolah tersebut akan sulit untuk dicapai.

Pendidik adalah sumber yang paling penting di dalam sekolah. Pendidik

adalah agen perubahan dan kunci untuk perubahan yang dibutuhkan di dalam sekolah. Di dalam era globalisasi ini sekolah perlu memperhatikan serta menjaga para pendidik agar mereka dapat mengembangkan kemampuan dirinya dan mempunyai rasa puas terhadap pekerjaannya. Jika sekolah ingin mempertahankan daya saing sekolah tersebut maka sekolah harus mencari tahu apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi dan bagaimana meningkatkan komitmen organisasi. Untuk dapat membentuk komitmen organisasi ini diperlukan suatu proses yang cukup lama dan juga banyak faktor yang ikut berperan. Di antara banyak faktor tersebut mungkin saja efikasi diri dan kepuasan kerja pendidik mempengaruhi komitmen organisasi pendidik.

Kebutuhan akan guru di sekolah yang mempunyai ijin SPK (Satuan Pendidikan Kerjasama) cukup tinggi namun tidak mudah untuk mendapatkan guru warganegara Indonesia yang mempunyai kompetensi dan komitmen apalagi sekolah-sekolah ini mengharuskan para guru nya untuk menggunakan Bahasa Inggris di dalam menyampaikan pelajarannya. Sekolah-sekolah SPK yang berada di lokasi kecamatan Cengkareng dan Kalideres semuanya menggunakan kurikulum *Cambridge* dari negara Inggris sehingga murid-muridnya diharuskan untuk mengikuti ujian *Cambridge* pada saat mereka duduk di kelas 6, 8, dan 10. Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 31 tahun 2014 tentang SPK, maka seluruh murid SPK yang berkewarganegaraan Indonesia wajib mengikuti 3 bidang studi yang menggunakan bahasa Indonesia yaitu pendidikan agama dan budi pekerti, PPKN, dan Bahasa Indonesia dan minimum 30% guru yang mengajar di SPK adalah

warga negara Indonesia. Oleh karena itu SPK sangat membutuhkan guru-guru berkewarganegaraan Indonesia untuk mengajar berbagai bidang studi, misalnya matematika, Bahasa Inggris, Sains dengan menggunakan Bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar. Jumlah seluruh murid SD dan SMP dari 4 sekolah SPK yang berlokasi di kecamatan Cengkareng dan Kalideres pada tahun pelajaran 2019/2020 adalah 2.519 murid dan ada 208 guru tetap yang berkewarganegaraan Indonesia. Dari rata-rata persentase guru SPK di kecamatan Cengkareng dan Kalideres yang mengundurkan diri pada tahun pelajaran 2016/2017 sebesar 6%, pada tahun 2017/2018 sebesar 7,5% dan pada tahun pelajaran yang lalu 2018/2019 sebesar 8%, maka dapat diduga bahwa ada penurunan komitmen organisasi guru SPK di kecamatan Cengkareng dan Kalideres. Dari 208 guru warga negara Indonesia yang mengajar di 4 SPK yang berlokasi di kecamatan Cengkareng dan Kalideres pada awal tahun pelajaran 2018/2019 yang lalu, ada 17 guru yang mengundurkan diri dan tidak melanjutkan untuk mengajar pada sekolah yang sama pada tahun pelajaran yang berikutnya 2019/2020. Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari para pemimpin di 4 sekolah tersebut, para guru yang mengundurkan diri itu ada yang pindah ke sekolah lain, dan ada juga yang beralih profesi tidak menjadi guru lagi. Para pemimpin sekolah harus mencari tahu bagaimana caranya agar para guru yang mengajar di sekolahnya mempunyai komitmen sehingga tidak akan berpikir untuk pindah ke sekolah lain.

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi guru maka organisasi itu harus mengetahui faktor apa yang menyebabkan meningkat atau menurunnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi guru merupakan kunci pelaksanaan

Pendidikan yang bermutu. Menurut Rais Hidayat (2017) banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi antara lain kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan. Sedangkan menurut Jamiah Qomariah (2017) efikasi diri memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Meningkatnya guru yang mengundurkan diri dari SPK di kecamatan Cengkareng dan Kalideres kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau efikasi diri.

Efikasi diri yaitu rasa yakin seseorang mengenai kompetensinya untuk menuntaskan suatu pekerjaan atau menghadapi kondisi tertentu. Jika seorang individu yakin akan kemampuan dirinya maka ini juga akan mempengaruhi pilihan pribadi individu, termasuk kualitas kinerja, ketahanan, dan tingkat motivasi mereka. Seorang pendidik bukan hanya mempunyai pengetahuan dan bakat saja tapi juga harus yakin bahwa apa pun masalah yang dihadapinya dia mampu menyelesaikannya. Pendidik yang berkeyakinan diri tinggi akan menunjukkan pikiran terbuka, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, hasrat kerja yang kooperatif, kemauan untuk belajar, merencanakan dan menyelaraskan, sabar, toleran, lembut dan bijaksana. Untuk meningkatkan efikasi diri adalah memberdayakan para pendidik untuk ikut terlibat dalam membuat kebijakan atau ketetapan sehingga mereka merasa bahwa suara mereka didengar sehingga mereka akan terlibat secara aktif dalam kegiatan di sekolah dan efikasi diri mereka menjadi naik. Model kepemimpinan yang dari atas ke bawah serta kepemimpinan yang terlalu evaluatif dapat menurunkan efikasi diri pendidik. Para pendidik yang mendapatkan pujian terhadap apa yang sudah mereka lakukan akan

membangun efikasi diri mereka. Pendidik yang merasa dihargai dan melihat hasil positif dari murid murid cenderung bertahan di sekolah tersebut. Sekolah yang secara rutin mengakui usaha dan pencapaian dari para pendidiknya akan membangun suatu komunitas yang percaya kepada para anggotanya sehingga para pendidik tersebut akan berbuat lebih banyak lagi untuk sekolah tersebut. Para pendidik selalu dituntut bukan hanya mengajar di depan kelas saja tapi juga dituntut dalam urusan administrasi, perencanaan pelajaran, dan penilaian. Pimpinan sekolah harus berempati dengan para pendidik serta membantu mereka dalam menyelesaikan tugas tugasnya sehingga mereka merasa dihargai dan didukung dan ini dapat meningkatkan efikasi diri mereka.

Sekolah sering mengirimkan para pendidiknya untuk mengikuti pelatihan dengan topik yang sama beberapa kali, mereka akan merasa bosan dan ini akan menurunkan efikasi diri mereka. Jika sekolah ingin membangun efikasi diri para pendidik di sekolahnya sebaiknya memberikan kesempatan dan memanfaatkan pengalaman mereka untuk berbagi pengalaman dengan rekan pendidik lainnya sehingga terjalin suatu interaktif di antara para pendidik.

Biasanya jika kepuasan kerja seseorang baik maka komitmen organisasi orang tersebut makin tinggi. Meskipun ada banyak deskripsi dan definisi kepuasan kerja, definisi Hoppock pada tahun 1935 mungkin diterima sebagai poin awal. Hoppock mendefinisikan kepuasan kerja adalah seseorang yang secara jujur mengatakan bahwa dia merasa senang atau puas dengan pekerjaannya (Hoppock, 1935, 47). Jika seorang karyawan merasa bahwa dia memiliki pertumbuhan karier, pekerjaan yang stabil dan rasa nyaman maka itu yang disebut kepuasan terhadap

pekerjaannya. Jika karyawan tidak senang akan pekerjaannya tentunya dia tidak akan berupaya memberikan yang terbaik bagi organisasi di tempatnya bekerja. Karyawan harus merasa bahagia dan puas di dalam pekerjaannya maka dia akan lebih terdorong untuk memberikan yang lebih baik lagi untuk tempatnya bekerja. Unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, situasi dan lingkungan kerja antara lain adalah keseimbangan kehidupan kerja, rasa hormat, dan pengakuan, keamanan kerja, tantangan dan pertumbuhan karier. Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik dan juga mempunyai keseimbangan dalam kehidupan keluarga dan sosial mereka. Mereka juga mengharapkan adanya penghargaan terhadap pekerjaan mereka. Jadi mereka akan merasa puas jika diberikan penghargaan serta pengakuan atas kerja keras mereka. Organisasi di mana mereka bekerja juga harus memberikan rasa aman terhadap mereka. Karyawan bisa merasa tidak puas jika tidak ada tantangan lagi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan hal ini dan berusaha mengadakan rotasi pekerjaan serta pengayaan dengan hal-hal yang baru sehingga dapat membantu kepuasan kerja karyawan.

Dalam abad globalisasi ini mungkin saja peran guru dalam masyarakat dan dalam pendidikan dapat berubah, tetapi posisi guru tetap penting. Untuk menarik dan mempertahankan guru yang berkualitas adalah tantangan besar bagi organisasi pendidikan. Dalam pendidikan, kualitas esensial guru adalah memiliki pendekatan positif. Setiap guru harus memiliki potensi dan niat yang jelas untuk melaksanakan tugas mereka dengan pengabdian terbaik untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah gabungan dari

pengalaman emosional dan psikologis di tempat kita bekerja. Kepuasan kerja akan tercapai jika apa yang didapat atau dicapai orang tersebut di tempatnya bekerja sesuai dengan apa yang diharapkannya. Pekerjaan apa pun tidak dapat dilakukan secara efektif tanpa kepuasan. Guru memegang peranan penting dalam membangun bangsa dan warga negara yang sedang berkembang. Jadi, kepuasan kerja adalah hal yang berhubungan dengan seseorang dan juga orang lain. Rasa puas dan senang akan pekerjaan adalah salah satu hal yang memastikan proses pembelajaran di kelas dan produktivitas sekolah akan meningkat. Para guru akan tertarik untuk mengajar siswa mereka secara efektif ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka. Guru akan bekerja dengan kapasitas maksimal, hanya jika mereka puas dengan pekerjaan mereka. Jadi, kepuasan kerja adalah fenomena penting di setiap sektor terutama di profesi guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru “

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka timbullah masalah:

1. Bagaimana komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres dapat ditingkatkan?
2. Komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres dipengaruhi oleh apa saja?
3. Apa saja yang membuat guru-guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres merasa puas terhadap pekerjaannya?

4. Apakah efikasi diri guru-guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres berpengaruh pada komitmen organisasi di tempat mereka bekerja?
5. Apakah komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya?
6. Apakah kepala sekolah dapat mempengaruhi komitmen organisasi para guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres?
7. Apakah pengambilan keputusan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres?
8. Apakah komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di kecamatan Cengkareng dan Kalideres dapat dipengaruhi oleh struktur organisasi di sekolah masing masing?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identitas masalah ternyata masalah komitmen organisasi sangat luas sehingga peneliti membatasi hanya meneliti mengenai komitmen organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja guru. Bukan berarti hal hal lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru tidak penting namun ini disebabkan keterbatasan peneliti untuk meneliti semua aspek yang mempengaruhi komitmen kerja guru.

#### **D. Perumusan Masalah**

Menurut pengenalan dan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di sekolah Narada yang berlokasi di kecamatan Cengkareng dan di sekolah Kairos Gracia, Kanaan Global dan Mentari Intercultural Grand Surya yang berlokasi di kecamatan Kalideres?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di sekolah Narada yang berlokasi di kecamatan Cengkareng dan di sekolah Kairos Gracia, Kanaan Global dan Mentari Intercultural Grand Surya yang berlokasi di Kalideres?
3. Apakah efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SPK SD dan SMP di sekolah Narada yang berlokasi di kecamatan Cengkareng dan di sekolah Kairos Gracia, Kanaan Global dan Mentari Intercultural Grand Surya yang berlokasi di Kalideres?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari pencapaian suatu tujuan dalam sebuah penelitian. Kegunaan penelitian dapat ditinjau dari kegunaan teoretis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pemikiran, pemahaman, dan pengembangan di

bidang organisasi, khususnya di bidang pendidikan dan diharapkan juga dapat menjadi referensi bagi orang lain yang bergerak dalam bidang pendidikan.

2. Kegunaan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan secara praktis dan bermanfaat bagi sekolah. Pimpinan sekolah dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga para pengambil keputusan di sekolah khususnya di SPK SD dan SMP di Kecamatan Cengkareng dan Kalideres dapat meningkatkan komitmen organisasi bagi para guru di sekolah masing masing.