

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Dalam era yang penuh dengan perubahan, lingkungan yang dihadapi oleh manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah menantang, perubahan muncul dengan cepat dan meliputi masalah-masalah yang sangat luas.

Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan,

Manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting.¹

¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 40

Sumber Daya Manusia di dalam dunia pendidikan adalah guru. Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”²

Menurut Prihastanti dalam penelitiannya pada tahun 2010, kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan. Karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.³

Sama halnya dengan yang dikatakan Sugiarto dalam penelitiannya tahun 2018,

² Undang-Undang Nomo 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1

³ Unika Prihastanti, Dewi, “*Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*”, Jurnal Psikologi Undip, Vol. 7 No.1, 2010, h.4

Employee's work commitment determines the success or failure of the goals to be achieved by an organization or company. This means that if every member of the organization has a high commitment, it is likely that success can be achieved. The success of an organization will have a good impact on the survival of the organization or company and its employees.⁴

Komitmen karyawan menentukan kesuksesan atau kegagalan dari tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi atau perusahaan. Ini berarti, jika setiap anggota organisasi memiliki komitmen tinggi, pasti kesuksesan dapat diraih. Kesuksesan sebuah organisasi akan memiliki dampak baik kepada keberlangsungan hidup organisasi dan karyawannya.

Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Setiap guru diberi tugas dan tanggung jawab serta kepercayaan untuk bekerja dan diharapkan mampu menunjukkan dedikasi serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan tersebut. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang terorganisasi sangat berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sebagai salah satu elemen penting dalam dunia pendidikan harus memiliki komitmen tinggi dalam

⁴ Irwan Sugiarto, "Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Employee Performance", Diponegoro International Journal of Bussiness, Vol. 2, No.1, 2018, h. 113

menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik, sehingga proses pendidikan di sekolah akan berjalan sesuai yang diharapkan dan dapat berjalan maksimal. Dengan komitmen ini pula, seorang guru akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerjanya sehingga senantiasa produktif sepanjang jam kerjanya. Dengan berusaha meningkatkan kualitas kerja secara terus-menerus berarti meningkatkan produktivitasnya di sekolah.

Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa: "Guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia".⁵ Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dan pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.

Guru juga harus memiliki komitmen organisasi, karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi sekolah yang telah disepakati. Dalam berinteraksi dengan institusi atau organisasi seorang guru akan mempunyai sikap,

⁵ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 Ayat 1b

perasaan, dan pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan sekolahnya. Komitmen organisasi pada guru ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah, menerima tujuan dan nilai organisasi sekolah, serta berusaha keras untuk memajukan sekolah. Tanpa komitmen organisasi, maka sebegitu apapun tujuan pendidikan dan semua sarana penunjangnya, maka mutu pendidikan sangat sulit untuk dicapai.

Komitmen organisasi guru mempunyai dampak luas dalam pendidikan antara lain meningkatkan budaya mutu, meningkatkan *team-work*, menimbulkan dinamika pendidikan, kemauan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainabilitas pendidikan. Intinya, perubahan dan kemajuan pendidikan sangat tergantung pada komitmen organisasi guru.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat banyak kasus yang menandakan rendahnya komitmen organisasi pada guru, salah satunya adalah kasus pungutan liar yang dilakukan oknum guru SMP Negeri 27 Jakarta terhadap peserta didik yang terjadi pada bulan Desember 2019⁶. Data *Analytical and Capacity Development (ACDP)*, pada 2014, sekitar 9,7% guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski

⁶ <https://infopendidikannews.com/2019/12/06/praktek-pungli-terendus-di-smpn-27-jaktim/> (diakses pada 28 Februari 2020, pukul 14.50 WIB)

13,5% guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, *ACDP* mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37%. Data ketidakhadiran guru tersebut mengindikasikan komitmen guru yang rendah untuk mengajar.⁷ Hal ini membuktikan pendidikan di Indonesia masih butuh banyak perhatian, khususnya guru, harus bekerja lebih keras dalam berkomitmen mencerdaskan kehidupan bangsa.

Komitmen organisasi pada guru akan muncul jika ada kepuasan dalam menjalankan tugas karena merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Untuk mempertahankan atau memelihara karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, maka organisasi harus dapat memenuhi seperangkat kebutuhan (*needs*) karyawannya. Tuntutan karyawan terhadap organisasi menyangkut eksistensi mereka dalam organisasi, seperti gaji, penghargaan, perlindungan, lingkungan kerja yang sehat, jaminan sosial, dll. Dalam terminologi manajemen SDM, lingkungan internal yang kondusif ini mencerminkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang menyenangkan. Indikator terpenuhi kebutuhan karyawan adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Menurut Norton dalam bukunya *Human Resources Administration for Educational Leaders* ada sejumlah faktor yang mempengaruhi

⁷ <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah> (diakses pada 28 Februari 2020, pukul 15.15 WIB)

komitmen organisasi yaitu pekerjaan yang menantang, kepuasan kerja karyawan, kesempatan pengembangan karir, tujuan organisasi yang jelas serta adanya keseimbangan antara kebutuhan kehidupan dan pekerjaan.⁸

Individu yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menghadirkan perilaku positif dalam bekerja, seperti tingginya etos kerja, motivasi kerja, juga tingginya komitmen pada organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Muhammad Ainurofiq pada tahun 2017 mendapati bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di tempat kerja.⁹

Meyer, David, Lynne, dan Laryssa dalam penelitiannya tahun 2002 menyatakan,

*Job satisfaction is a determinative of organizational commitment. The main difference between organizational commitment and job satisfaction is that while organizational commitment can be defined as the emotional responses which an employee has towards his organization; job satisfaction is the responses that an employee has towards any job. It is considered that these two variables are highly interrelated.*¹⁰

⁸ Norton, *Human Resources Administration for Educational Leaders*. (California: Sage Publication, 2008), h.108

⁹ Muhammad Ainurofiq, Skripsi: *"Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim"* (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017), h.63

¹⁰ John P.Meyer, David J.Stanley, Lynne Herscovitch, Laryssa Topolnytsky, *"Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences"*, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 6, Issue 1, 2002, h. 25

Kepuasan kerja adalah penentu komitmen organisasi. Perbedaan utama antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai respons emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, sedangkan kepuasan kerja adalah tanggapan yang dimiliki karyawan terhadap sebuah pekerjaan. Ini berarti bahwa kedua variabel ini sangat saling terkait.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya, berdasarkan pengalaman selama ia bekerja. Sebagai kelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan memiliki beberapa faktor pendorong pada diri seseorang. Menurut Tiffin yang dikutip dalam buku *Psikologi Industri* kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.¹¹ Kemudian Blum yang dikutip dalam buku *Psikologi Industri*, kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu baik didalam maupun di luar kerja.¹²

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pentingnya kepuasan kerja dalam membentuk komitmen organisasi pada guru yang

¹¹ Mohamad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2004), h.104

¹² *Ibid.*

berdampak positif pada kemajuan sekolah. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kelurahan Jagakarsa Jakarta Selatan.”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian, antara lain:

1. Apakah terdapat hubungan antara keseimbangan *work-life* dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara loyalitas dengan komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi?
4. Apakah terdapat hubungan antara tujuan organisasi dengan komitmen organisasi?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel (X) yang merupakan variabel bebas dan Komitmen Organisasi sebagai variabel (Y) yang merupakan variabel terikat. Sasaran penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kelurahan Jagakarsa Jakarta Selatan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Jagakarsa Jakarta Selatan?”

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberi manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis bagi banyak pihak diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan untuk meningkatkan pengetahuan diri, informasi, dan memahami konsep kepuasan kerja dengan komitmen

organisasi guru, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman, dan acuan referensi bagi penelitian selanjutnya baik secara isi dan cara berpikir khususnya tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Jagakarsa Jakarta Selatan.

- a. Bagi lembaga, sebagai dasar untuk memahami akan pentingnya kepuasan kerja sehingga dapat membentuk komitmen organisasi pada guru yang sangat penting bagi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif.
- b. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut di kemudian hari dan dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di lembaga pendidikan.