

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan di era globalisasi membutuhkan perubahan ke arah yang lebih baik untuk memudahkan kehidupan. Kehidupan di bangun dalam konteks manusia sebagai makhluk yang paling tinggi derajatnya dan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia sebagai sumber daya utama yang mampu berpikir, berbuat dan bekerja dengan saling berinteraksi bersama untuk mensejahterakan kehidupan bersama. Sumber daya manusia adalah hal yang krusial dalam segala aspek. Sumber daya manusia dibutuhkan dalam sebuah negara. Negara Kesatuan Republik Indonesia telah merumuskan tujuan negara di Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alenia keempat yang berbunyi, “...Melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut mewujudkan perdamaian dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka...”

Peletakan fondasi awal Negara Kesatuan Republik Indonesia, sudah memandang penting sumber daya manusia dalam pembangunan untuk kesejahteraan umum. Pembangunan perlu ditopang sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dihasilkan dari pendidikan. Pembangunan menjadi tonggak dalam memajukan negara. Tujuan negara adalah membangun manusia seutuhnya dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa butuh

perjuangan semua pihak dalam menghadapi era globalisasi.

Globalisasi membuat kompetisi menjadi semakin dinamis sehingga perlu persiapan dalam menghadapi persaingan global ini. Penekanannya terletak pada keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dibangun dengan membangun potensi sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi fokus dalam meningkatkan kemampuan kompetisi melalui pendidikan. Pendidikan yang semakin baik akan memenuhi kriteria pembangunan bangsa. Tingkat pendidikan yang memadai bisa memenuhi kompetensi yang dibutuhkan, maka dengan kompetensi spesifik akan menjadi spesialisasi atau ahli dibidangnya.

Era globalisasi perlu daya dukungan sumber manusia yang saling bekerja sama dalam menghadapi tantangan global. Tantangan global merambat ke semua aspek kehidupan sehingga hal-hal terkait ikut berubah. Perubahan ini menjadi pendorong dalam menggerakkan vitalitas hidup manusia. Perubahan akan melibatkan individu, kelompok dan seluruh organisasi, hal ini akan bermuara pada perilaku organisasi. Perilaku dalam organisasi dengan menerapkan pengetahuan tentang individu, kelompok dan seluruh organisasi demi perbaikan efektifitas organisasi. Efektifitas organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, pencapaian tujuan organisasi membutuhkan komitmen untuk meningkatkan produktifitas. Komitmen menjadi salah satu modal dasar dalam pembangunan.

Komitmen terhadap organisasi penting karena memiliki dampak yang besar bagi keberhasilan kinerja sebuah organisasi. Komitmen terhadap organisasi penting bagi

organisasi untuk menjaga individu yang punya kemampuan untuk tetap berada di organisasi dan terlibat dalam produktifitas organisasi. Komitmen membuat hubungan antar rekan kerja menjadi harmonis, suasana menjadi dinamis, ini akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Komitmen terhadap organisasi mendukung perkembangan karyawan dengan memajukan dan memberdayakan potensi yang dimiliki karyawannya.

Dalam dunia pendidikan, guru sebagai motor penggerak proses pendidikan. Guru sebagai konsektor, transmitor, transformator dan organisator berperan penting dalam arti pendidikan yang luas. Maka komitmen guru penting untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia. Guru memiliki peranan yang besar dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan proses belajar mengajar akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Salah satu indikator yang kerap digunakan dalam melihat output pendidikan adalah peringkat capaian PISA.

Keadaan dilapangan belum seperti yang diharapkan, Hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) 2018 dalam kategori kemampuan membaca, sains, dan matematika, skor Indonesia tergolong rendah karena berada di urutan ke-74 dari 79 negara. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Diperlukan adanya usaha untuk mengoptimalkan peran dan fungsi guru dalam pembelajaran.

Pemilihan Kabupaten Bogor berkaitan dengan berita artikel di koran Pikiran Rakyat pada Hari Kamis, Tanggal 13 Jul 2017 yang memuat berita tentang “Mendikbud: Pendidikan Kabupaten Bogor Terbelakang”. Kondisi pendidikan di

Kabupaten Bogor termasuk terbelakang dibandingkan daerah lainnya di Jawa Barat dan sektor pendidikan masih belum mendapatkan perhatian.

Survei penelitian pendahuluan sudah dilakukan terhadap 30 orang guru yang mengajar pada 6 SMA Swasta yang berlokasi di 5 Kecamatan yaitu Kecamatan Cibinong, Kecamatan Parung, Kecamatan Kemang, Kecamatan Parung Panjang dan Kecamatan Paminjahan di Wilayah Kabupaten Bogor pada 7-23 Februari 2018. Penilaian tentang komitmen terhadap organisasi berupa kuesioner yang diisi oleh guru-guru SMA Swasta di Kabupaten Bogor. Rangkuman kesimpulan hasil penelitian pendahuluan tentang komitmen terhadap organisasi dapat dilihat pada tabel hasil survei penelitian pendahuluan yang tertera pada halaman lampiran.

Kesimpulan hasil penelitian survei pendahuluan tentang komitmen terhadap organisasi menunjukkan bahwa Guru Tetap Yayasan di SMA Swasta di Kabupaten Bogor masih belum optimal dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hasil survei penelitian pendahuluan (data terlampir di lampiran 4) adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat 16% guru yang belum optimal dalam dimensi komitmen afektif, khususnya indikator keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yaitu bertekad bekerja di sekolah sampai pensiun dan indikator keterlibatan dalam organisasi yaitu memberikan tenaga atau usaha-usaha melebihi kondisi biasa dari yang diharapkan agar sekolah semakin maju.
2. Masih terdapat 30% guru yang belum optimal dalam dimensi komitmen berkelanjutan, khususnya indikator kesadaran akan biaya yang dikeluarkan jika

meninggalkan organisasi yaitu bertekad bekerja di sekolah karena sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang dan indikator persepsi karyawan terhadap investasi relatif yang mereka buat organisasi yaitu melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan sekolah.

3. Masih terdapat 12% guru yang belum optimal dalam dimensi komitmen normatif, khususnya indikator keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa kewajiban yaitu bertekad setia dalam memajukan sekolah dan mau bekerja lembur demi mensukseskan sekolah.

Persentase merupakan bagian dari keutuhan yang dinyatakan dengan persen, dalam survei pendahuluan hanya diambil 30 orang guru sebagai sampel penelitian di luar dari responden. Jika di dalam populasi keseluruhan terdapat sekian persen yang masih lemah maka jumlah banyaknya guru akan cukup besar. Guru menjadi garda terdepan pendidikan di sekolah dan memberikan pembelajaran langsung kepada banyak peserta didik. Kabupaten Bogor mempunyai daerah yang luas dengan 40 kecamatan, maka hal ini layak diadakan penelitian.

Komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi, dengan komitmen terhadap organisasi maka efisiensi biaya dapat ditekan, dan aktivitas organisasi menjadi lancar karena oleh adanya loyalitas dari anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi didasarkan akan kebutuhan rasional, manusia sebagai makhluk yang paling tinggi derajatnya dengan akal budi yang dimiliki maka kebutuhan rasional adalah hal yang paling sering dilakukan oleh manusia. Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan (*want to*), komitmen berkelanjutan adanya kebutuhan untuk bertahan (*need to*) dan komitmen normatif adanya kewajiban untuk bertahan (*ought to*), artinya sebuah organisasi di bangun adalah bagaimana keberlangsungan hidup bisa tetap berlanjut Komitmen terhadap organisasi sangat menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Para anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi

Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja merubah iklim kerja organisasi secara teknis sehingga membuat anggota lebih produktif dan memberi kepuasan kerja dengan memaksimalkan hasil kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasakan penting bagi karyawan. Kualitas kehidupan kerja efektif untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan efektifitas organisasi.

Teamwork merupakan hubungan antar anggota organisasi yang saling bersinergi dalam organisasi dalam menyelesaikan tugas secara efisiensi dan efektif. Dalam *teamwork* kontribusi setiap anggota organisasi dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi.

Teamwork merupakan salah satu cara untuk cepat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh manusia diberbagai aspek kehidupan. Dengan *teamwork* kualitas keputusan dan tingkat kreatifitas menjadi lebih baik.

Organisasi pembelajar memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi tentang pemecahan masalah yang sistematis. Organisasi pembelajar telah dirangsang oleh adanya kebutuhan untuk memperbaiki kinerja secara berkelanjutan. Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat sub sistem yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya.

Organisasi pembelajar membangun organisasi untuk berkembang dan memperbaiki kualitas, memberi kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut untuk terus belajar dan memperluas kapasitas dirinya serta mendorong terjadinya proses belajar yang terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas maka sangat penting bagi guru untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas, baik secara keilmuan (*kognitif*), sikap dan kepribadian (*afektif*) serta ketrampilan (*psikomotor*). Oleh karena itu penelitian tentang komitmen terhadap organisasi, kualitas kehidupan kerja, *teamwork* dan organisasi pembelajar sangat diperlukan guna memberikan panduan dan acuan bagi praktisi pendidikan dalam meningkatkan dan mempertahankan komitmen terhadap organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

B. Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang mendorong individu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan akan menumbuhkan komitmen individu yang tinggi terhadap organisasi.
2. *Teamwork* merupakan faktor yang menumbuhkan kerja sama saling mengisi, melengkapi dan menumbuhkan keakraban dalam bekerja bersama-sama sehingga diharapkan melalui sinergi kerja yang tinggi akan menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi.
3. Organisasi pembelajar merupakan faktor yang membangun organisasi dengan memberi kesempatan dan mendorong setiap individu untuk terus belajar dan memperluas kapasitas dirinya serta mendorong terjadinya proses belajar yang terus menerus sehingga diharapkan melalui organisasi pembelajar yang tinggi akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi yang tinggi pula.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang memberi dampak positif pada organisasi sehingga diharapkan dengan perilaku yang positif dari individu di dalam organisasi akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi.
5. Kinerja organisasi merupakan hasil kerja anggota organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga diharapkan dengan kinerja organisasi yang tinggi akan menumbuhkan komitmen yang tinggi pula pada organisasi.

6. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bergerak mencapai tujuan organisasi sehingga diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi.
7. Kepuasan kerja merupakan sikap dan kondisi emosional individu yang menyenangkan terhadap lingkungan dan pekerjaannya sehingga diharapkan dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi akan mendorong komitmen terhadap organisasi.
8. Pengembangan kepribadian merupakan perubahan individu dalam hal kesadaran diri, kecerdasan diri, identitas diri, potensi diri, kualitas diri dan sebagainya menjadi bertambah sempurna sehingga diharapkan dengan pengembangan diri yang semakin tinggi maka komitmen terhadap organisasi akan semakin tinggi.
9. Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku seorang pemimpin yang berwawasan luas untuk membimbing dan mengarahkan individu untuk mencapai tujuan bersama sehingga dengan kepemimpinan transformasional yang baik maka diharapkan komitmen terhadap organisasi akan semakin baik.
10. Budaya organisasi merupakan cara pandang terhadap nilai dan norma yang mengarahkan perilaku anggota terhadap organisasi sehingga diharapkan dengan semakin tinggi budaya organisasi akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian maka dilakukan pembatasan masalah pada variabel-variabel yang diduga memiliki hubungan dengan komitmen terhadap

organisasi, dalam hal ini variabel kualitas kehidupan kerja, *teamwork* dan organisasi pembelajar. Unit analisis dalam penelitian adalah Guru Tetap Yayasan SMA Swasta di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat.

D. Perumusan Masalah

Dengan berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian:

1. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen terhadap organisasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dengan komitmen terhadap organisasi?
3. Apakah terdapat antara hubungan organisasi pembelajar dengan komitmen terhadap organisasi?
4. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *teamwork* secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi?
5. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organisasi pembelajar secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi?
6. Apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dan organisasi pembelajar secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi?
7. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menemukan cara dan strategi untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi untuk dijadikan masukan dan rekomendasi kepada pihak terkait yaitu Kepala Sekolah dan Guru. Caranya dengan meneliti kekuatan hubungan

komitmen terhadap organisasi dengan kualitas kehidupan kerja, *teamwork* dan organisasi pembelajar secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kekuatan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen terhadap organisasi
2. Kekuatan hubungan antara *teamwork* dengan komitmen terhadap organisasi
3. Kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dengan komitmen terhadap organisasi
4. Kekuatan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *teamwork* secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi
5. Kekuatan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organisasi pembelajar secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi
6. Kekuatan hubungan antara *teamwork* dan organisasi pembelajar secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi
7. Kekuatan hubungan antara kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.

F. Kegunaan dan Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis memberi kontribusi teoritis dari studi yang dilakukan. Kegunaan praktis menawarkan pengetahuan baru dalam memecahkan masalah.

Kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritik (keilmuan)

- a. Menemukan sintesis baru dari variabel komitmen terhadap organisasi yang bersumber dari buku, jurnal dan karya ilmiah sebagai landasan teori, sehingga sintesis baru tersebut dapat menjadi referensi baru bagi penyusunan karya ilmiah di kemudian hari.
- b. Menemukan sintesis baru dari variabel kualitas kehidupan kerja organisasi yang bersumber dari buku, jurnal dan karya ilmiah sebagai landasan teori, sehingga sintesis baru tersebut dapat menjadi referensi baru bagi penyusunan karya ilmiah di kemudian hari.
- c. Menemukan sintesis baru dari variabel *teamwork* organisasi yang bersumber dari buku, jurnal dan karya ilmiah sebagai landasan teori, sehingga sintesis baru tersebut dapat menjadi referensi baru bagi penyusunan karya ilmiah di kemudian hari.
- d. Menemukan sintesis baru dari variabel organisasi pembelajar organisasi yang bersumber dari buku, jurnal dan karya ilmiah sebagai landasan teori, sehingga sintesis baru tersebut dapat menjadi referensi baru bagi penyusunan karya ilmiah di kemudian hari.
- e. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (kualitas kehidupan kerja, *teamwork* dan organisasi pembelajar dan 1 variabel terikat (Komitmen terhadap organisasi) yang belum diteliti peneliti lain khususnya di Wilayah kabupaten Bogor, sehingga sintesis baru tersebut dapat menjadi referensi baru bagi penelitian-penelitian tentang variabel-variabel tersebut di kemudian hari.
- f. Menambah referensi bagi para peneliti lainnya pada umumnya yang juga ingin melakukan penelitian yang sama di tempat lain ataupun melanjutkan serta mengembangkan penelitian ini.

- g. Menambah wawasan pengetahuan dan kajian pada bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi.
- h. Pengembangan pengetahuan tentang konsep-konsep kualitas kehidupan kerja, *teamwork* dan organisasi pembelajar serta pengembangan konsep dalam implementasi dari teori komitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

2. Kegunaan Praktis (aplikasi)

- a. Menawarkan pendekatan baru (atau pengetahuan baru) dalam memecahkan permasalahan komitmen terhadap organisasi dengan analisis SITOREM dengan:
 - 1) Mengidentifikasi kekuatan hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, organisasi pembelajar, sehingga dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan atau peraturan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi mereka.
 - 2) Menganalisis nilai hasil penelitian untuk tiap indikator kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, organisasi pembelajar dan komitmen terhadap organisasi, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui gambaran kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subjek penelitian dan sebagai dasar dalam memberikan saran untuk indikator yang masih lemah.
 - 3) Menganalisis terhadap bobot masing-masing indikator dari kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, organisasi pembelajar dan komitmen terhadap organisasi berdasarkan kriteria “*Cost, Benefit, Urgency and Importance*”, sehingga dapat dibuatkan dasar pengelompokkan berdasarkan sumber daya, kontribusi,

kebutuhan dan besarnya taraf kepentingan indikator-indikator dari penilaian pakar (*Expert Judgement*) dibidangnya dan untuk membuat klasifikasi peringkat indikator di dalam variabel tersebut.

- 4) Mengurutkan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan, sehingga dapat digunakan untuk bekerja lebih efisien dengan menggunakan sumberdaya secara tepat dan dapat diperhitungkan serta ketepatan pemecahan masalah dalam mengambil keputusan secara efektif untuk pencapaian tujuan organisasi.
- b. Memberikan masukan yang berguna bagi para kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi sekolah dengan cara-cara yang efektif dan efisien dalam mendukung keinginan guru untuk terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah. Melalui masukan hasil penelitian, Kepala sekolah akan lebih bisa memahami kebutuhan para guru dalam mengadakan manajemen sekolah dan pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan komitmen guru pada sekolah.
 - c. Memberikan masukan yang berguna bagi para guru untuk meningkatkan komitmen dalam dirinya dengan menggunakan manajemen untuk interaksi antar guru dalam membangun kompetensi guru. Peningkatan kompetensi guru akan meningkatkan komitmen guru pada organisasi sekolah.