

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi di era digital 5.0 memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, karena merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Upaya pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, sebagaimana tertuang dalam tujuan pendidikan nasional, di mana pendidikan yang bermutu diperlukan bagi kemajuan bangsa.

Secara Nasional peningkatan sumber daya manusia di kelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berkewajiban meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pemberdayaan pendidikan, baik formal maupun non formal yang ada diseluruh wilayah Indonesia. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan mengemembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Pada perspektif yang lebih luas, dimensi pembangunan pendidikan meliputi ekonomi yaitu pendidikan harus berkemampuan melahirkan sumber daya manusia yang bermutu, professional, menguasai teknologi, memiliki kemampuan daya saing

sehingga dapat menghantarkan bangsa memiliki keunggulan dalam persaingan global, serta mampu melahirkan individu-individu yang memiliki visi dan idealisme.

Selanjutnya pendidikan dikelola oleh sekolah sebagai lembaga pendidikan, saat ini mendapat perhatian yang penuh dari pemerintah dan masyarakat, karena sekolah mempunyai andil yang besar dalam meningkat mutu pendidikan. Peran sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah mengembangkan potensi yang dimiliki peserta agar mampu menjalankan tugas sebagai manusia baik secara individual maupun kelompok.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dapat dimanfaatkan sebagai tempat mengembangkan kehidupan peserta didik, sebagai pribadi dalam mewujudkan kehidupan dimasyarakat. Oleh sebab itu titik picu mutu pendidikan di sekolah dapat ditinjau dari konsep pendidikan sebagai sistem, yaitu pendidikan yang bermutu muncul karena output yang bermutu, output yang bermutu hanya bisa dihasilkan melalui proses yang bermutu, proses yang bermutu dipengaruhi oleh faktor mutu input baik instrumen input, environmental input, maupun input SDM sekolah sebagai sebuah organisasi.

Organisasi sekolah merupakan organisasi yang besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia salah satunya guru sebagai pendidik dengan mengutamakan kualitas layanan dalam pembelajaran, sehingga sekolah perlu memberikan perhatian dan dukungan lebih terhadap guru yang dimiliki agar dapat melaksanakan tugas profesional sesuai dengan yang diharapkan bersama. Sejalan dengan peningkatan kesejahteraan dan profesionalitas guru, pemerintah telah membuat Undang-undang

Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005. Undang-undang ini merupakan terobosan untuk mengangkat kesejahteraan guru di Indonesia yang kompensasinya dalam bentuk tunjangan kesejahteraan dan tunjangan, profesional demi peningkatan mutu guru.

Guru sebagai sumber daya manusia yang memberikan layanan kepada peserta didik, sehingga melalui layanan ini bertujuan untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi diri, dan bertujuan untuk mengembangkan pribadi-sosial. Oleh karena itu, seorang guru sangat berpengaruh besar dalam memainkan peran sebaik mungkin dengan didasari oleh komitmen terhadap organisasi.

Komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan seorang guru melalui kecenderungan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsi dengan tanggungjawab yang tinggi. Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen terhadap organisasi melalui tugas yang dimilikinya, seorang guru selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di sekolah.

Komitmen terhadap organisasi seorang guru sangat penting karena melalui komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsinya dibanding dengan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Biasanya seorang guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Ada dua alasan penting komitmen seorang guru terhadap organisasi melalui tugas yang diemban perlu dikaji. *Pertama*, guru memiliki aspek peranan yang penting dalam mewujudkan peningkatan pendidikan secara formal, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, manajemen, peserta didik. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah pembelajaran yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. *Kedua*; guru berperan mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui proses pendidikan dan pengajaran. Peran guru tidak sebatas penyampaian pengajaran sesuai dengan kurikulum formal tetapi juga meliputi aspek kehidupan yang lain, misalnya guru menjadi panutan, guru menjadi individu yang ditokohkan oleh peserta didik maupun masyarakat. Guru sebagai tenaga pendidik berperan besar dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi sekolah.

Sekolah Menengah Atas merupakan salah satu jenjang pendidikan yang diatur dalam sistem pendidikan nasional. Melalui jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas, seorang peserta didik disiapkan untuk menjadi sumber daya manusia pembangunan bangsa. Salah satu Sekolah Menengah Atas yang dikelola oleh pemerintah adalah Sekolah Menengah Atas Negeri, dimana seluruh pengelolaan organisasi berada di bawah kontrol pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah.

Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Jakarta saat ini menjadi harapan semua pihak untuk menghasilkan peserta didik berkualitas. Melalui program insentif sertifikasi guru dan tunjangan kinerja daerah yang cukup besar maka diharapkan guru semakin memiliki komitmen terhadap organisasi dengan

melaksanakan tugas dengan baik. Penelitian melalui perilaku individu tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri semakin terasa kebutuhannya mengingat tugas guru SMA Negeri di Jakarta menjadi semakin kompleks karena peraturan yang mengikat dari pemerintah di antaranya adalah :

1. Kehadiran di sekolah dengan melaksanakan tugas mengajar dikontrol dengan fingerprint yang terkoneksi dengan server dinas pendidikan DKI Jakarta
2. Waktu kehadiran yang panjang pukul 06.30 hingga 15.00
3. Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah melalui akreditasi sekolah
4. Tuntutan masyarakat terhadap sekolah untuk bisa menghantarkan ke Pendidikan Tinggi terutama memperoleh Perguruan Tinggi Negeri

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa upaya meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan mencari variabel-variabel yang berhubungan dan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi pada guru SMA Negeri adalah hal yang sangat penting. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan komitmen guru terhadap organisasi di SMA Negeri Jakarta Timur belum sesuai dengan yang diharapkan.

Pada hasil uji coba atau rancangan survei pendahuluan yang dilakukan langsung kepada para guru SMA Negeri tentang komitmen terhadap organisasi diketahui hasil survey guru SMA Negeri di Jakarta Timur adalah terdapat 39 sekolah dengan jumlah guru 1120 orang guru. Sebagai penelitian awal dilakukan survei di 5 SMA Negeri dengan jumlah guru sebagai responden 30 orang, yang dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat 32% guru belum menunjukkan kinerja tinggi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam keinginan bekerja bersama-sama dengan rekan-rekan kerja yang ada.
2. Terdapat 30% guru belum menunjukkan sikap kerja positif, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam hasrat mendukung visi dan misi sekolah.
3. Terdapat 27% guru belum menunjukkan keinginan untuk tetap bersama, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam berkeinginan untuk terus menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
4. Terdapat 33% guru belum menunjukkan keinginan untuk berkarier, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam berhasrat bertahan atas pekerjaan yang ditekuni saat ini.
5. Terdapat 20% guru belum menunjukkan bertahan di organisasi karena jabatan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam berhasrat untuk menjadi kepala sekolah.
6. Terdapat 30% guru belum menunjukkan keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi karena mendapat fasilitas, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam berkeinginan untuk terus menggunakan media multimedia milik sekolah dalam mengajar.
7. Terdapat 38% guru belum menunjukkan keinginan bertahan di organisasi karena gaji sesuai keinginan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam berupaya bekerja sungguh-sungguh

sebanding dengan besaran gaji saat ini dan berhasrat menggunakan gaji yang diterima untuk membeli perangkat pembelajaran

8. Terdapat 20% guru belum menunjukkan kepatuhan pada organisasi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam bertekad mengoptimalkan jam mengajar sesuai aturan sekolah dan berupaya melaksanakan seluruh tugas sekolah yang diperintahkan kepala sekolah
9. Terdapat 27% guru belum menunjukkan hal kewaspadaan melaksanakan pekerjaan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam berupaya menjelaskan masalah siswa kepada kepala sekolah.
10. Terdapat 34% guru belum menunjukkan hal merasa bekerja di organisasi merupakan hal yang terbaik, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru belum sesuai dengan harapan dalam tekad mewakili sekolah dalam lomba guru berprestasi.

Selain penelitian pendahuluan sebagai data faktual, berikut penelitian terdahulu sebagai *State of Art* pendukung penelitian ini di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Faiza Nazir, Khalid Rashid dan Uzma Shahzadi (2020:32) dengan judul “*Relationship of Personality Characteristics with Organizational Commitment among Secondary School Teachers*”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik kepribadian dengan komitmen organisasi pada guru sekolah menengah. Penelitian bersifat deskriptif, dan pendekatan survei digunakan. Studi ini dibatasi untuk provinsi Punjab. Populasinya adalah semua guru sekolah menengah dan sampel terdiri dari 330 guru dipilih melalui teknik random

sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik kepribadian dengan komitmen organisasi guru sekolah menengah. Studi ini merekomendasikan bahwa pelatihan dan penyegaran dapat dilakukan pada guru sekolah menengah untuk mengembangkan karakteristik kepribadian.

Perbedaan mendasar antara penelitian tersebut dengan yang dilakukan penulis adalah dalam hal pendekatan metode penelitian dan analisis yang digunakan. Penelitian tersebut hanya menggunakan pendekatan kuantitatif analisis korelasional adapun penelitian ini menggunakan penelitian korelasional dan dilanjutkan dengan analisis Sitorem. Perbedaan lainnya adalah dalam penelitian tersebut merekomendasikan bahwa pelatihan dan penyegaran dapat mengembangkan karakteristik kepribadian sedangkan dalam penelitian ini

Dari hasil survey pendahuluan dan penelitian terdahulu di atas diketahui beberapa identifikasi masalah tentang komitmen terhadap organisasi guru SMA Negeri di Jakarta Timur masih perlu ditingkatkan.. Di sisi lain tuntutan dari berbagai komponen masyarakat untuk menjadikan SMA Negeri sebagai sekolah yang mampu menghantarkan peserta didik untuk lebih bisa mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik masih belum dilaksanakan dengan baik oleh para guru.

Berdasarkan tuntutan kepada guru SMA Negeri untuk selalu menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik di atas maka diperlukan guru-guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Guru yang berkomitmen terhadap organisasi berarti secara otomatis menerapkan bagian dari manajemen karena

keinginan untuk tetap melaksanakan tugas-tugas organisasi merupakan bentuk loyalitas guru akan memberikan lebih banyak perhatian, kreativitas dan keterampilan dalam pekerjaan, terutama hal-hal yang menjadi kewajiban guru.

Komitmen terhadap organisasi seorang guru dapat menciptakan rasa keterikatan psikologis secara keseluruhan kepada organisasi. Nilai-nilai ataupun norma-norma yang terbentuk pada organisasi sekolah dapat diperkuat oleh masing-masing individu guru yang tetap memiliki komitmen untuk terus berkeinginan berada dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan waktu bekerja secara konstruktif. Nilai atau norma dalam organisasi yang diusung oleh masing-masing guru tersebut membentuk budaya organisasi yang kuat, karenanya dalam penelitian tentang komitmen terhadap organisasi, budaya menjadi subjek dalam penelitian tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi dan komitmen guru terhadap organisasi. Dalam kaitannya dengan sekolah, budaya organisasi sekolah merupakan nilai yang dibentuk melalui proses panjang oleh warga sekolah untuk menyelesaikan masalah-masalah sekolah. Budaya organisasi dapat mengarahkan dan menjadi pedoman bagi guru dalam bekerja sehingga membuat guru lebih berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tentu menjadi kekuatan tetap bersungguh-sungguh dan berkeinginan tetap dalam organisasi sekolah.

Faktor lain yang tak kalah penting dalam organisasi sekolah adalah *learning organization*. Guru seharusnya tidak merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki tetapi harus terus-menerus belajar dari berbagai sumber pengetahuan dalam

rangka peningkatan kompetensi dan kapasitas diri dalam rangkan mendukung perbaikan dan inovasi sekolah secara berkelanjutan. *Learning organization* diwujudkan oleh individu guru melalui aktivitas-aktivitas pengembangan organisasi sekolah yang mendukung terhadap pembelajaran dan juga mendukung secara psikologis keamanan individu guru untuk berpendapat, berkreasi dan inovasi serta melakukan evaluasi terhadap pekerjaan. Sekolah seharusnya memberikan fasilitas pembelajaran seperti pendidikan, pelatihan, bereksperimen, pengumpulan informasi, dan transfer informasi, sehingga guru akan terus berkeinginan mengembangkan diri untuk organisasi sekolah.

Selanjutnya faktor kepribadian seorang guru juga berperan dalam komitmen terhadap organisasi. Komitmen muncul dalam pribadi individu yang mendorong untuk sebuah keinginan tetap loyal dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi. Individu dengan tingkat kenyamanan, percaya diri, dominan aktif dan menunjukkan emosi yang positif, akan sangat membantu terlaksananya tugas dan tanggungjawab guru dengan optimal. Kepribadian yang baik tentunya akan mencerminkan karakter yang baik. Pada implementasi di dalam dunia pendidikan, kompetensi kepribadian memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku yang ditunjukkan seorang guru. Perilaku yang menjadikan guru sebagai pemberi teladan kepada seluruh warga sekolah. Guru yang memiliki kepribadian yang teratur sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik cenderung menjadi guru yang dapat diandalkan untuk melakukan tugas pokok maupun tugas-tugas diluar standar yang ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga berperan terhadap warga sekolah. Kepala sekolah harus memberi kesempatan dan memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah, seperti guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, komite atau masyarakat, fasilitas sarana dan prasarana pendidikan, agar berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang efektif, sangat besar pengaruhnya dalam mendorong guru dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk menjadi tenaga yang memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah tentunya menjadi hal yang penting dikarenakan kepemimpinan merupakan puncak manajemen organisasi.

Iklim organisasi turut berperan dalam kaitan komitmen seseorang terhadap organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan ditambah dengan adanya dorongan, tanggungjawab, penghargaan dari kepala sekolah seperti, perkembangan karier dan pelatihan dalam jabatan, akan membuat guru memiliki komitmen untuk terus berkeinginan dalam organisasi sekolah. Penghargaan lainnya juga bisa diwujudkan dalam bentuk sanjungan, sapaan dan tatapan hangat iklim organisasi di sekolah, dengan demikian guru akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi adalah integritas yang merupakan hal berhubungan dengan berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas merupakan nilai-nilai positif yang berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip

kebenaran dan keadilan. Integritas diwujudkan dalam perilaku bersikap jujur, tulus, dan dapat dipercaya serta menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela. Oleh karena itu integritas hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi dapat dilihat dari guru merasa senang dengan pekerjaannya. Guru akan memberikan lebih banyak perhatian, kreativitas dan keterampilan dalam pekerjaannya, dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi guru yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka guru akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Guru akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Kepuasan kerja dapat juga berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi produktivitas seorang guru, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya komitmen terhadap organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Guru yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Ketekunan dalam beraktivitas karena adanya kepuasan kerja menunjukkan komitmen guru terhadap organisasi, dan komitmen merupakan refleksi dari kepuasan kerja terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab seorang guru.

Kompensasi juga dapat berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Guru yang memiliki kebutuhan lebih tinggi sehingga belum dapat dipenuhi, maka guru akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi, artinya guru yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan, maka yang terjadi adalah guru tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi. Sebaliknya apabila kompensasi yang diperoleh guru sesuai dengan kebutuhan maka guru akan berkomitmen terhadap organisasi.

Komitmen guru terhadap organisasi menjadi penunjang dalam mencapai tujuan pendidikan. Komitmen guru diimplementasikan dalam bentuk kerja nyata yang menciptakan karya dan sungguh-sungguh untuk memajukan sekolah serta berkeinginan akan terus berada dalam organisasi. Sekolah menengah Atas Negeri sebagai organisasi sekolah menjadi tempat aktualisasi seorang guru. Kompleksitas atas tuntutan dan harapan masyarakat terhadap Sekolah Menengah Atas Negeri merupakan tantangan guru untuk memberikan yang terbaik terutama dalam pencapaian visi sekolah. Karena masalah di atas menjadi menarik untuk diteliti sehingga diperoleh informasi tentang komitmen terhadap organisasi para guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Jakarta Timur dan beberapa faktor yang diduga terkait di antaranya adalah budaya organisasi, *learning organization* dan kepribadian.

Diperolehnya informasi tentang komitmen terhadap organisasi guru dan beberapa faktor diduga terkait dengan komitmen terhadap organisasi diharapkan

dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan di Kota Jakarta Timur khususnya pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diketahui berbagai informasi yang dapat digunakan untuk merumuskan dan mengidentifikasi permasalahan pada penelitian ini terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki hubungan dengan komitmen terhadap organisasi antara lain adalah : budaya organisasi, *learning organization*, kepribadian, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, integritas, kepuasan kerja dan kompensasi. Dengan demikian identifikasi masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi merupakan persepsi yang dianut oleh anggota organisasi secara bersama-sama dengan kata lain budaya organisasi merupakan seperangkat perasaan, perilaku dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Pengertian di atas dapat diketahui bahwa terdapat kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang disepakati dapat mengefektifkan organisasi. Kesepakatan anggota organisasi untuk melakukan yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan komitmen anggota terhadap organisasi. Semakin kuat atau baik budaya organisasi maka komitmen terhadap organisasi semakin tinggi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi.

2. *Learning Organization* merupakan organisasi yang terus belajar secara sungguh-sungguh dan bersama-sama, kemudian mentransformasikan dirinya agar dapat mengoleksi, mengelola dan menggunakan pengetahuannya secara lebih baik untuk keberhasilan organisasi. Keinginan dan kebiasaan belajar tiap individu dalam organisasi akan menjadi tempat tumbuhnya organisasi yang terus belajar. Pembelajaran dapat terjadi pada tingkatan individu, kelompok dan organisasi. Individu yang terus melakukan pembelajaran demi kemajuan organisasi dengan melakukan serangkaian kegiatan pembelajaran dalam rangka peningkatan kompetensi diri menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Semakin baik *learning organization* maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara *learning organization* dengan komitmen terhadap organisasi.
3. Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif stabil yang dimiliki seseorang, sedangkan komitmen terhadap organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk terus berada dalam organisasi tersebut. Kepribadian pada diri seseorang meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang atau lebih bisa dilihat dari luar, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu, seperti bagaimana seseorang bicara, penampilan fisik, dan sebagainya. Kepribadian seseorang yang baik dalam segenap aktivitas di organisasi tentunya menunjukkan bentuk kesungguhan untuk membuat organisasi lebih baik, hal tersebut merupakan bentuk dari komitmen terhada

organisasi. Semakin baik kepribadian maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara kepribadian dengan komitmen terhadap organisasi.

4. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah perilaku seorang pemimpin yang mampu menyerukan nilai moral kepada pengikutnya dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etika dan memobilisasi energi dan sumber daya untuk mereformasi institusi. Melalui peran pemimpin pada sebuah organisasi, setiap anggota dapat diarahkan dan dipengaruhi untuk memajukan tujuan organisasi oleh pemimpin. Kesungguhan para anggota untuk memajukan organisasi atas peran kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu memberikan pembaharuan serta menciptakan kondisi saling memahami antara pemimpin dan pengikut, pada organisasi merupakan bentuk dari komitmen terhadap organisasi. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap organisasi.
5. Iklim organisasi adalah persepsi seseorang mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Seorang anggota organisasi yang memiliki persepsi yang baik terhadap kualitas lingkungan kerjanya dapat memperkuat menjalankan rangkaian kegiatan di organisasi dengan kesungguhan. Aktivitas seorang anggota organisasi secara sungguh-sungguh menunjukkan komitmen terhadap organisasi/ Semakin baik iklim

organisasi maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi.

6. Integritas merupakan konsistensi antara tindakan dan nilai yang dianut, konsistensi antara sikap, perkataan dan perbuatan. Seseorang yang memiliki integritas adalah yang hidup sejalan dengan nilai-nilai yang dianutnya, karena integritas menyangkut hati yaitu kemampuan oleh nurani yang berkaitan dengan komitmen. Konsistensi seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam kondisi apapun menunjukkan komitmen terhadap organisasi, semakin tinggi integritas seseorang maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara integritas dengan komitmen terhadap organisasi.
7. Kepuasan kerja sebenarnya merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Seseorang yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki kesenangan apabila tujuan organisasinya dapat dicapai dengan baik. Kesungguhan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas organisasi yang telah ditetapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi menjadi bentuk komitmen seseorang terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat gungan antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

8. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima seseorang sebagai pengganti kontribusi jasa orang tersebut pada organisasi tempat bekerja, atau dengan kata lain sebagai penghargaan yang diterima dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan. Kompensasi menjadi kewajiban organisasi untuk diberikan kepada anggota dan menjadi hak bagi anggota organisasi atas seluruh pekerjaan yang telah dilakukan. Besaran kompensasi tentunya berkaitan dengan sejauhmana seseorang termotivasi untuk melakukan seluruh pekerjaan. Kesungguhan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya ditunjang dengan pemberian kompensasi yang menjadi hak seorang anggota organisasi menunjukkan komitmen seseorang terhadap organisasi. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, sehingga patut diduga terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen terhadap organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah bahwa komitmen terhadap organisasi terkait dengan banyak faktor. Selanjutnya agar penelitian dapat dilakukan secara intensif dan fokus maka perlu dilakukan pembatasan atau perumusan penelitian.

Unit analisis penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Jakarta Timur. Fokus penelitian dibatasi pada variabel-variabel budaya organisasi, *learning organization*, dan kepribadian sebagai variabel bebas. Adapun variabel terikat adalah komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka secara spesifik dapat

dirumuskan bahwa penelitian ini meneliti masalah komitmen terhadap organisasi dan variabel-variabel yang di duga berhubungan dalam hal ini adalah budaya organisasi, *learning organization*, dan kepribadian.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?
2. Apakah terhadat hubungan antara *learning organization* dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan *learning organization* dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan kepribadian dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?
4. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan *learning organization* secara bersama- sama dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan budaya organisasi dan *learning organization* secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?
5. Apakah terdapat hubungan *learning organization* dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi

bahwa penguatan *learning organization* dan kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?

6. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan budaya organisasi dan kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?
7. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi, *learning organization* dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan budaya organisasi, *learning organization* dan kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi?

Setelah dilakukan penelitian kuantitatif untuk menjawab perumusan masalah (*research questions*) tersebut di atas, selanjutnya dilakukan Analisis SITOREM untuk mengidentifikasi indikator-indikator tiap variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan komitmen terhadap organisasi pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Jakarta Timur dengan cara meneliti hubungan antar variabel budaya organisasi, *learning organization* dan kepribadian dengan cara mengidentifikasi, menelaah dan mengembangkan kekuatan-kekuatan hubungan/pengaruh antar variabel-variabel tersebut, sebagai berikut:

Kekuatan hubungan antara antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi.

1. Hubungan antara *learning organization* dengan komitmen terhadap organisasi.
2. Hubungan antara kepribadian dengan komitmen terhadap organisasi.
3. Hubungan antara budaya organisasi dan *learning organization* secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.
4. Hubungan antara *learning organization* dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi
5. Hubungan antara budaya organisasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.
6. Hubungan antara budaya organisasi, *learning organization* dan kepribadian secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi

Setelah dilakukan penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel tersebut di atas, selanjutnya dilakukan Analisis SITOREM untuk mengidentifikasi indikator-indikator tiap variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan

F. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis
 - b. Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh pengembangan ilmu pengetahuan dengan nilai kebaruan (*novelty*) dan kegunaan tentang :
 - 1) Sintesis variabel komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.

- 2) Sintesis variabel budaya organisasi (*organization culture*) yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
- 3) Sintesis variabel *learning organization* yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
- 4) Sintesis variabel kepribadian (*personality*) yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.

- c. Menambah referensi ilmiah tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi (*organization culture*), *learning organization*, dan kepribadian (*personality*) dengan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*).
- d. Dapat dijadikan sebagai rujukan/referensi untuk penelitian-penelitian lebih lanjut penelitian yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organization culture*), *learning organization*, kepribadian (*personality*).
- e. Membuktikan secara empiris tentang hubungan budaya organisasi (*organization culture*), *learning organization* dan kepribadian (*personality*) dengan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*).

2. Aspek Praktis

- a. Secara praktis dalam penelitian ini ditemukan kebaruan berupa upaya peningkatan variabel variabel yang di duga terkait dengan komitmen terhadap organisasi yaitu :

- 1) Upaya peningkatan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) melalui peningkatan budaya organisasi (*organization culture*) di Sekolah Menengah Atas Negeri
 - 2) Upaya peningkatan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) melalui peningkatan *learning organization* di Sekolah Menengah Atas Negeri
 - 3) Upaya peningkatan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) melalui peningkatan kepribadian (*personality*) di Sekolah Menengah Atas Negeri
- b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan dalam :
- 1) Menetapkan kebijakan dalam pengambilan keputusan peningkatan kompetensi guru
 - 2) Menyusun dan mengembangkan program-program pendidikan dan latihan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organization culture*), *learning organization* dan kepribadian (*personality*) di Sekolah Menengah Atas Negeri.
 - 3) Menyusun teknik evaluasi komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organization culture*), *learning organization* dan kepribadian (*personality*) di Sekolah Menengah Atas Negeri