

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Topik Penelitian**

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh para pelaku organisasi yang berfungsi dalam hal pendirian, pembentukan dan pengembangan organisasi itu sendiri. Komitmen terhadap organisasi yang baik adalah komitmen yang terbangun secara alami dan didukung penuh dengan kesadaran masing-masing anggota organisasi untuk bersama mengelola dan mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik dan maju. Komitmen terhadap organisasi memang bukanlah segalanya dalam membangun organisasi namun tanpa adanya komitmen terhadap organisasi pada setiap anggota, maka proses pendirian, pengembangan dan bahkan pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit diwujudkan. Komitmen terhadap organisasi merupakan modal awal yang harus ada dan pembentukannya melalui kesepakatan yang dibuat bersama dan dilaksanakan secara penuh kesadaran sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing yang dikelola melalui pembagian tugas kerja.

Komitmen terhadap organisasi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, memiliki karakteristik tidak dapat diwujudkan secara instan dan bersifat unik sesuai dengan lingkungan yang menyertainya. Kondisi seperti ini memerlukan penanganan yang sangat serius dan perlu pendekatan yang berkesinambungan sehingga komitmen terhadap organisasi dapat diterapkan dan ditumbuhkembangkan secara alamiah dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran oleh para anggota dan pelaku organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka

komitmen terhadap organisasi merupakan hal penting yang harus dibina secara *intens* guna ketercapaian tujuan organisasi.

## **B. Latarbelakang Pemilihan Topik Penelitian:**

Pendidikan menjadi tanggung jawab bangsa dan semua masyarakat berperan penting dalam keberhasilan pendidikan. Bangsa yang mengedepankan pendidikan akan menjadi bangsa yang besar dan akan dikagumi oleh dunia. Hal ini dapat dilihat bahwa bangsa yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi bangsa yang maju.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1) mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam keberlanjutan perkembangan pendidikan dan terselenggaranya proses belajar mengajar, sehingga guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Selain itu, guru sebagai pendidik dalam pelaksanaan peran dan tugasnya harus memiliki keterlibatan yang penuh dan tulus dalam mengembangkan organisasi sekolah yang diperkuat dengan suatu komitmen terhadap organisasi. Komitmen yang dimaksud adalah kesetiaan dan keinginan untuk tetap memberikan sumbangsih bagi pendidikan. Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan guru dalam bentuk pengikatan

diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha baik tenaga, waktu, dan pikiran yang berkelanjutan untuk mencapai visi bersama.

Komitmen terhadap organisasi dapat dilihat dari tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas sebagai profesinya, loyalitas terhadap sekolah, menjalankan aturan yang sudah disepakati, serta menjalankan yang berlaku dalam sekolah. Sikap seperti ini dapat dibuktikan dengan rasa tanggung jawabnya untuk mempersiapkan segala kelengkapan sebelum proses pembelajaran, inovasi dalam penggunaan metode pembelajaran, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, tidak terkecuali di sekolah. Karena rendahnya komitmen, baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat berdampak pada rendahnya efektifitas seluruh kegiatan, karena keterikatan individu terhadap organisasinya adalah keadaan di mana seseorang ingin memberikan kontribusi, bekerja keras dan memajukan organisasinya.

Peningkatan mutu pendidikan diharapkan menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan yang berbasis potensi sumber daya manusia. Guru sebagai motivator pembelajaran dalam menunaikan tugas dan fungsinya memerlukan berbagai persyaratan seperti: kompetensi akademik, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, serta harus mempunyai komitmen yang tinggi. Guru harus mampu memahami kultur sekolah yang ada dan hal itu tidak lepas dari pola pengajaran yang dilakukan ini. Kultur yang baik harus dimulai dari para guru, mana kultur yang positif dan mana yang negatif. Kultur yang positif perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Kultur sekolah berkaitan erat dengan visi yang

dimiliki sekolah. Pembangunan visi sekolah perlu kolaborasi antara kepala sekolah, guru, orang tua, staf administrasi dan tenaga profesional.

Namun dalam kenyataannya, masih terdapat guru yang belum dapat bekerja secara maksimal sesuai tuntutan tugasnya sehingga cenderung kurang berdedikasi, baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah maupun berprestasi dalam bidang lain yang mendukung fungsi dan tugasnya sebagai pendidik untuk pengembangan dirinya dalam mencapai kemajuan.

Komitmen terhadap organisasi pada guru dalam melaksanakan perannya terhadap sekolah tempatnya mengajar patut dipertanyakan, kondisi ini memerlukan perhatian besar mengingat terdapat banyak masalah yang timbul karena masih rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Beberapa masalah yang muncul akibat rendahnya komitmen guru di antaranya adalah yang memiliki komitmen terhadap organisasi rendah cenderung memiliki perilaku seperti disiplin dalam bekerja yang rendah, kurangnya hasrat guru dalam rmemajukan sekolah. kurangnya kesetiaan terhadap sekolah, kurangnya ketaatan pada aturan, kurangnya keikutsertaan dalam kegiatan sekolah, dan kurangnya kreatifitas dan inovasi dalam menjalankan tugas.

Hasil survey pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 13-20 September 2018 pada 9 SMK Swasta di Kota Tangerang ditemukan masalah komitmen terhadap organisasi guru (Angket Survey Pendahuluan dan Laporan Hasil Survey Pendahuluan pada Lampiran 1), terlihat bahwa:

1. Terdapat 55% guru yang bermasalah dalam indikator kondisi ikatan bathin terhadap organisasi di mana hal tersebut terlihat dari guru yang bermasalah

untuk tetap bekerja pada organisasi dan guru yang bermasalah dalam hal kemauan untuk memiliki pada sekolah (*sense of belongingness*).

2. Terdapat 53,3% guru yang bermasalah dalam indikator Penerapan nilai-nilai unggulan di sekolah di mana hal tersebut terlihat dari Guru yang bermasalah dalam hal mendahulukan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi dan bermasalah dalam hal tetap setia pada sekolah ini walaupun ada sekolah lain yang menawarkan imbalan lebih besar.
3. Terdapat 58,3% guru yang bermasalah dalam indikator kecocokan bekerja di organisasi sekolah dan bermasalah dalam masalah kewajiban untuk menjaga nama baik sekolah dalam mengatasi tantangan yang harus dikerjakan sebaik mungkin demi keberhasilan sekolah ini.
4. Terdapat 51,6% guru yang bermasalah dalam indikator capaian untuk masa akan datang dan dalam mencurahkan segenap tenaga dan pikiran untuk kepentingan sekolah ini serta dalam hal menyatakan kepada teman-teman saya bahwa sekolah ini dapat dibanggakan.
5. Terdapat 51,6% guru yang bermasalah dalam indikator tanggung jawab terhadap organisasi dan dalam hal keinginan keluar dari sekolah ini biarpun sudah bekerja lama pada sekolah yang dibanggakan masyarakat serta dalam hal keinginan memahami visi dan misi sekolah adalah untuk mengarahkan pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan atas dapat disintesis bahwa komitmen terhadap organisasi guru-guru di SMK swasta di Kota Tangerang masih rendah dengan rerata komitmen terhadap organisasi 55,33% dan perlu ditingkatkan lagi. Hal ini penting karena komitmen terhadap organisasi dapat

meningkatkan loyalitas guru terhadap organisasi yang dimaknai sebagai kesediaan guru untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan guru untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmennya terhadap organisasi di mana dia bekerja.

Komitmen guru terhadap organisasi bukan merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini guru dan organisasi tempat bekerja harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen tersebut. Komitmen terhadap organisasi yang baik belum sepenuhnya ditemukan pada beberapa SMK swasta di Kota Tangerang.

Komitmen terhadap organisasi adalah suatu janji atau kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk berbuat yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga dapat memberikan kepuasan hidup dan status bagi dirinya. Tekad tersebut sudah seharusnya dilakukan dengan penuh kesetiaan dan sikap percaya pada nilai-nilai organisasi serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di mana dia berada.

Komitmen terhadap organisasi guru adalah orientasi guru terhadap dunia pendidikan, di mana mereka bekerja atau dapat dikatakan sebagai loyalitas guru terhadap pendidikan. Komitmen terhadap organisasi guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam seluruh rangkaian pengajaran di sekolah.

Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan tersebut adalah nilai-nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan kita saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan. Maka guru dituntut bekerja ekstra keras. Di luar jam tatap muka, guru harus juga menyiapkan dokumen pembelajaran seperti program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran dan sejumlah perangkat lainnya. 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 terhadap organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi juga merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dalam konteks komitmen terhadap organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya. Keberhasilan seseorang guru dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya

suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakan dengan baik.

Komitmen yang tinggi terhadap tugas, menjadi motivasi untuk melakukan sesuatu dengan keikhlasan. Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut: (1) guru yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi, (2) memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan, dan (3) sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi. Guna mewujudkan hal ini banyak faktor yang mempengaruhinya di antaranya adalah budaya organisasi.

Guru sebagai penggerak operasional organisasi, karena itu jika komitmen guru baik, maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi komitmen guru salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi



belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut .

Guru dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena guru adalah sebagai salah satu penunjang suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi/sekolah dalam mencapai suatu tujuan serta efisiensi kerja banyak tergantung pada guru yang melakukan pekerjaan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh efikasi diri pada para guru.

Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu yang mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu yang akan dihadapi serta mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir merasakan dan

memotivasi dirinya. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi.

Efikasi diri mengacu pada penilaian seseorang bahwa mereka mampu untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang akan terjadi. Efikasi diri menentukan berapa banyak upaya seseorang yang akan dilakukan dan berapa lama mereka akan bertahan menghadapi pengalaman yang tidak menyenangkan dan penuh dengan tekanan. Efikasi diri bermanfaat untuk menjelaskan terbentuknya harapan dan memberikan keyakinan bagaimana mengubah harapan.

Dalam kehidupan manusia memiliki efikasi diri itu merupakan hal yang sangat penting. Efikasi diri mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan atau yang berhasil.

Keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh keunggulan intelektual saja, tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi di antaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan komitmen yang tinggi

dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, di mana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional terkait dengan kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain, sehingga apabila dikuasai dengan baik dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini dimungkinkan karena dimensi-dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di tengah-tengah dinamika organisasi, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan anggota organisasi demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian tentang pentingnya komitmen terhadap organisasi, yang dipengaruhi faktor budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, maka penulis mengambil penelitian tentang: **“Peningkatan Komitmen Terhadap Organisasi Melalui PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, Efikasi Diri, dan Kecerdasan Emosional”**.

### **C. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Peran, fungsi dan tanggung jawab seorang guru tidaklah ringan, dia dituntut semangat kerja yang tinggi, dan untuk mendukung ini komitmen terhadap organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan. Permasalahan yang dikemukakan di atas yang menjadi masalah utama adalah komitmen terhadap organisasi pada guru SMK swasta di Kota Tangerang .

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas diperoleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi kemungkinannya mempunyai hubungan langsung terhadap komitmen terhadap organisasi guru di antaranya:

1. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk dan menguatkan sikap dan perilaku guru dalam menentukan sistem kontrol. Tujuan setiap individu guru dalam bekerja dan nilai-nilai akan tumbuh dan berkembang setiap saat dalam sebuah organisasi selama mereka bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi?
2. Kepercayaan (*trust*) adalah energi dalam organisasi akan mengakumulasi semua kekuatan positif, dan menciptakan kesiapan lingkungan organisasi untuk berinteraksi secara profesional dengan setiap fungsi dan peran kerja. Kepercayaan membuat organisasi/sekolah menjadi semakin bernilai. Sekolah dengan tingkat kepercayaan yang tinggi memiliki kinerja tiga kali lipat lebih tinggi dibandingkan sekolah dengan tingkat kepercayaan rendah. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara kepercayaan (*trust*) dengan komitmen terhadap organisasi?
3. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut terungkap

bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan komitmen terhadap organisasi?

4. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi?
5. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi?
6. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah

terdapat hubungan langsung antara pengembangan karir dengan komitmen terhadap organisasi?

7. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, memiliki semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi. Individu juga mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain, mudah mengenali emosi orang lain dan penuh perhatian. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi?
8. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara kinerja dengan komitmen terhadap organisasi?
9. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu. Berdasarkan hal

tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara motivasi dengan komitmen terhadap organisasi?

10. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipertanyakan apakah terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi?

Adapun lingkup penelitian pada kegiatan penelitian ini adalah meliputi semua guru SMK swasta di Kota Tangerang.

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

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
- 2 Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
- 3 Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
- 4 Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan efikasi diri secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?

- 5 Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
- 6 Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan kecerdasan emosional secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
- 7 Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi guru tetap SMK swasta di Kota Tangerang dan variabel-variabel yang memiliki hubungan komitmen terhadap organisasi, dalam hal ini adalah budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional.

Penelitian ini akan digunakan untuk mendapatkan informasi empirik mengenai ada tidaknya hubungan positif dengan menguji variabel-variabel berikut apakah :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?



3. Apakah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
4. Apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan efikasi diri secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
5. Apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
6. Apakah terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dan kecerdasan emosional secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?
7. Apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional secara bersama dengan komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang?

#### **F. Kegunaan Penelitian (untuk menghasilkan kebaharuan):**

Hasil Penelitian ini diharapkan membawa manfaat signifikan dengan memberikan sumbangan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritik
  - a) Menghasilkan sintesis-sintesis baru mengenai variabel penelitian tentang peningkatan komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional.

- b) Dapat memberikan kebaruan wawasan pengetahuan dan kontribusi terhadap penjelasan yang menyangkut komitmen terhadap organisasi guru SMK swasta di Kota Tangerang.
- c) Dapat menambah referensi ilmiah tentang pembuktian hubungan antara budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi .
- d) Pengetahuan dan bahan empirik untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam lingkup yang lebih mendalam dan luas tentang variabel penelitian.

## 2. Secara Praktik

### a) Bagi Guru

Hasil Penelitian ini diharapkan sangat berguna bagi guru SMK swasta di Kota Tangerang dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi, sehingga ada sinergi di antara guru maupun antara guru dengan kepala sekolah dalam menghayati dan membangun budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional.

### b) Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah SMK swasta di Kota Tangerang dapat dijadikan sebagai informasi untuk menyusun program-program peningkatan komitmen terhadap organisasi guru di sekolahnya dengan lebih memperhatikan penghayatan dan pembangunan budaya organisasi, efikasi diri, dan kecerdasan emosional.

### c) Bagi peneliti lain

Penelitian ini akan berguna bagi peneliti lain yang akan mengembangkan hasil penelitian ini untuk berbagai tujuan penelitian.