

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lembaga yang berkembang tentunya harus memiliki kualitas yang baik dari semua bidang yang ada. Namun sampai saat ini, makin banyak lembaga yang tidak dapat mempertahankan kualitasnya, pencapaian kinerja yang diraih kadang mengalami kenaikan dan mengalami penurunan terutama pada kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga hal ini dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan dapat berakibat kurang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan yang sangat penting yang berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Organisasi tidak akan berarti apabila sumber daya manusia yang ada tidak berperan sebagaimana mestinya dalam hal ini yaitu sekolah. Keberhasilan dari organisasi (sekolah) tersebut dilihat dari aktivitas dan kinerja

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji adalah mengenai belum optimalnya komitmen organisasi pada guru. Guru memiliki peran meningkatkan kemajuan organisasi (sekolah) oleh karena itu guru harus memiliki komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi bukan saja hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi memberikan segala sesuatu terhadap organisasi guna membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sekolah sebagai salahsatu lembaga pendidikan yang terorganisasi sangat berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas.Guru merupakan salah satu elemen penting dalam dunia pendidikan yang harus memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik, sehingga proses pendidikan di sekolah akan berjalan sesuai yang diharapkan dan dapat berjalan maksimal.Dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu menanamkan komitmen organisasi kepada semua pihak mulai dari pimpinan sekolah, guru, dan tenaga kepegawaian di sekolah.

SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) adalah sekolah formal yang dibentuk dalam menyelenggarakan pendidikan kejuruan yang setara dengan sekolah menengah. SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) ini adalah sekolah lanjutan dari SMP (Sekolah Menengah Pertama) atau

MTS (Madrasah Tsanawiyah). SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) terfokus kepada mencetak siswa-siswanya agar siap terjun ke dalam dunia kerja. SMK Veteran adalah salah satu sekolah swasta di kota Cirebon, tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Melihat fenomena di lapangan peneliti menemukan permasalahan mengenai komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menurut Porter (Darmawan 2013, hlm. 168) menyatakan bahwa:

Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional juga bisa berupa keinginan anggota organisasional untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Kemudian pengertian Komitmen Organisasi dikemukakan oleh Allen & Mayer (dalam Luthans 2006, hlm. 249) “Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adapun faktor yang menentukan komitmen organisasi menurut Luthans (2006, hlm. 249) mengemukakan bahwa:

Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyedia). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di SMK Veteran telah ditemukan kondisi komitmen organisasi yang rendah, indikasinya terlihat dari banyaknya guru yang masih rendah dalam bertanggung jawab atas pekerjaan. Hal tersebut menjadikan pihak sekolah tidak dapat mencapai tujuan yang direncanakan sebelumnya dengan maksimal. Demi meningkatkan kualitas peserta didik dan mutu pendidikan, maka guru perlu memiliki komitmen organisasi yang baik agar tingkat kualitas pendidikan dapat berjalan secara maksimal.

Adapun data empiris yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi guru di SMK Veteran masih rendah, sebagaimana penulis peroleh pada saat melakukan survei awal yang dilakukan penulis bahwasanya telah ditemukan komitmen pegawai yang masih rendah dalam tingkat kedisiplinan pegawai seperti tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa alasan, data turnover guru, penilaian kinerja guru yang masih rendah, dan masih adanya guru yang mengajar lebih dari

satu sekolah. Untuk menunjukkan data empiris yang penulis kemukakan diatas maka penulis sejikan sebagai berikut:

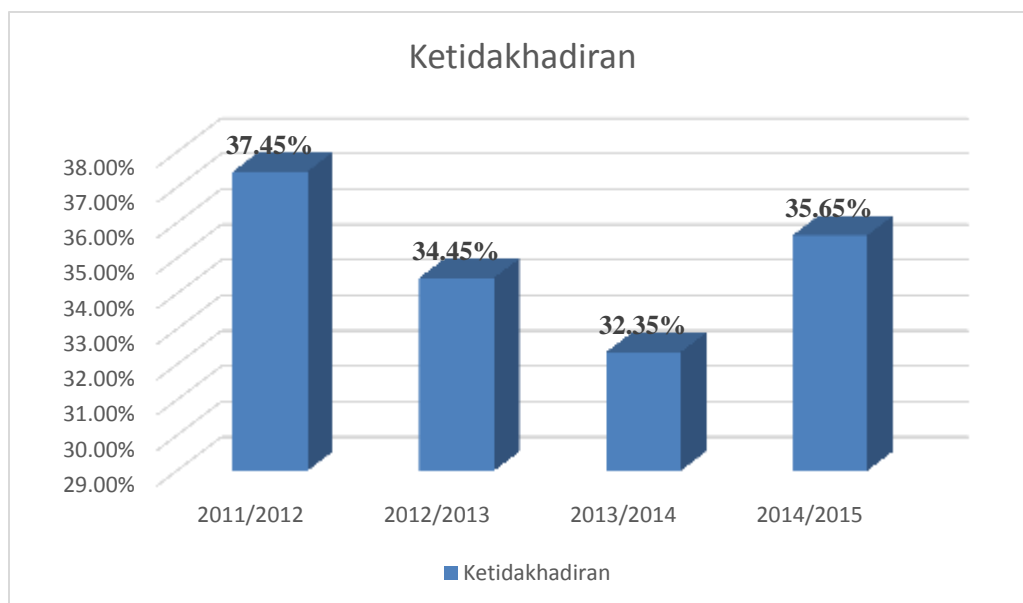
**Tabel 1. 1**  
**Data Guru yang Bekerja lebih dari 1 sekolah**

Tahun Ajaran	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Guru yang bekerja >1 Sekolah	23 orang	29 orang	23 orang	25 orang
Persentase (%)	36,53	55,76	44,81	48,07

*Sumber: Bagian TU SMK Veteran*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2011/2012 jumlah guru yang bekerja lebih dari satu sekolah 23 orang dengan persentase 36,53% dari jumlah keseluruhan, selanjutnya pada tahun 2012/2013 jumlah guru yang bekerja lebih dari satu sekolah 29 orang dengan persentase 55,76% dari jumlah keseluruhan, selanjutnya pada tahun 2013/2014 jumlah guru yang bekerja lebih dari satu sekolah 23 orang dengan persentase 44,81% dari jumlah keseluruhan, lalu pada tahun 2014/2015 jumlah guru yang bekerja lebih dari satu sekolah 25 orang dengan persentase 48,07% dari jumlah keseluruhan.

Selain data diatas, penulis juga mendapatkan data ketidakhadiran guru selama 4 tahun, antara lain:



*Sumber: Bagian TU SMK Veteran*

**Gambar 1. 1**  
**Persentase Ketidakhadiran**

Berdasarkan data diatas pada tahun ajaran 2011/2012 jumlah ketidakhadiran guru sebesar 37,45% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2012/2013 sebesar 3,00% menjadi 34,45% lalu mengalami penurunan lagi pada tahun 2013/2014 sebesar 2,10% menjadi 32,35% selanjutnya mengalami peningkatan pada tahun 2014/2015 sebesar 3,30% menjadi 35,65% . Hal ini menandakan bahwa jumlah ketidakhadiran guru setiap tahunnya mengalami perubahan yang cukup signifikan.

**Tabel 1. 2**  
**Presentase Turnover Guru**

No	Tahun	Turnover	Keterangan
1.	2011/2012	4	-
2.	2012/2013	3	Turun
3.	2013/2014	4	Naik
4.	2014/2015	7	Naik

*Sumber: Bagian TU SMK Veteran*

Berdasarkan data diatas pada tahun 2011/2012 jumlah turnover guru sebanyak 4 orang lalu mengalami penurunan pada tahun 2012/2013 menjadi 3 orang kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2013/2014 menjadi 4 orang dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2014/2015 menjadi 7 orang.

Data kehadiran diatas memberikan informasi bahwa selama 4 tahun kehadiran guru belum mencapai pada kriteria yang maksimal, hal ini pun bisa diindikasikan bahwa komitmen guru masih rendah ditunjukkan dengan tingkat kehadiran guru diatas juga tingkat turnover guru.

Data lain yang menunjukkan pencapaian komitmen organisasi ditinjau dari komitmen normatif yang merupakan memiliki tanggung jawab tugas yang harus dipenuhi oleh guru, di SMK Veteran Kota Cirebon belum mencapai hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat menurut tabel target dan realisasi sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru**

No.	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)			
			2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.	PERENCANAAN TUGAS					
	a. Pembuatan RPP	100	90	87	90	100
	b. Penyelesaian RPP	100	87	87	90	85
	c. Evaluasi RPP	100	82	80	75	65
	<b>Rata-Rata Realisasi</b>		<b>86,33</b>	<b>84,66</b>	<b>85</b>	<b>83,33</b>
2.	DISIPLIN KERJA					
	a. Kehadiran	100	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	80	80	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	80	80	70	65
	<b>Rata-Rata Realisasi</b>		<b>83</b>	<b>83,66</b>	<b>76,66</b>	<b>76,66</b>
3.	TANGGUNG JAWAB	100	80	70	70	75
4.	PRAKARSA	100	75	70	70	80
5.	KEPEMIMPINAN	100	85	90	90	85

*Sumber: Tata Usaha SMK Veteran Kota Cirebon. (Data sudah diolah)*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012/2013 realisasi dari perencanaan tugas rata-rata terealisasi sebesar 86,33%, tahun berikutnya yaitu pada tahun 2013/2014 terealisasi sebesar 84,66% terlihat ada penurunan sebesar 2,33%, pada tahun 2014/2015 meningkat menjadi 85% sedangkan pada tahun 2015/2016 terealisasi sebesar 83,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pada kategori perencanaan tugas persentase realisasi masih bersifat fluktuatif. Pada kategori disiplin kerja pada tahun 2012/2013 rata-rata terealisasi sebesar 83%, pada tahun 2013/2014 terealisasi sebesar 83,66%, menurun menjadi 76,66% pada tahun 2014/2015 dan pada tahun 2015/2016 sebesar 76,66% data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja belum mencapai maksimal dari perencanaan target.

Kategori tanggung jawab menunjukkan bahwa pada tahun 2012/2013 penilaian perencanaan target mengenai tanggung jawab sebesar 80%, pada tahun 2013/2014 sebesar 70% sama dengan tahun 2014/2015 sedangkan pada tahun 2015/2016 sebesar 75%. Kategori prakarsa menunjukkan pada tahun 2012/2013 rata-rata pencapaian sebesar 75%, tahun 2013/2014 sebesar 70% menurun 5% dari tahun sebelumnya dan tetap 70% pada tahun 2014/2015 sedangkan pada tahun 2015/2016 meningkat menjadi 80%. Kategori kepemimpinan besaran rata-rata cukup baik ditunjukkan dengan nilai persentase 85% pada tahun 2012/2013 meningkat menjadi 90% pada tahun 2013/2014 dan tetap 90% pada tahun 2014/2015 namun menurun 5% menjadi 85% pada tahun 2015/2016. Berdasarkan rekap data penilaian kinerja guru yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum maksimal dari yang ditargetkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dalam (Sopiah, 2008, hlm. 160) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu ciri pribadi, ciri pekerjaan, pengalaman kerja dan budaya organisasi juga berperan penting di dalamnya. Salah satu faktor yang diduga kuat dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins, (2006, hlm. 246) "Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain" Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi. Maka apabila budaya organisasi di SMK Veteran kuat maka diduga dapat mempengaruhi peningkatan komitmen guru terhadap organisasi tersebut yaitu untuk mencapai tujuan utama dari SMK Veteran

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya komitmen anggota organisasi SMK Veteran yaitu guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah komitmen organisasi ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Oleh karena itu Penulis mengambil judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di SMK Veteran Kota Cirebon**".

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri seperti factor orang, organisasi maupun non organisasi variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya

Banyak kajian-kajian yang sudah dilakukan bahwa faktor budaya organisasi mempengaruhi komitmen, karena didalam budaya sebuah organisasi terdapat nilai-nilai yang diyakini oleh anggota di dalam organisasi itu sendiri. Hal ini sangat masuk akal dikarenakan untuk meningkatkan sebuah komitmen maka diperlukan nilai-nilai maupun norma-norma yang diterapkan secara sadar dan komprehensif dalam sebuah organisasi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Di dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Budaya terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Di SMK Veteran Cirebon. Dari masalah pokok tersebut selanjutnya dapat dijabarkan kedalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran kuat lemahnya budaya organisasi di SMK Veteran Cirebon?
- b. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi guru di SMK Veteran Cirebon?
- c. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Veteran Cirebon?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran jelas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Veteran Cirebon.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui gambaran kuat lemahnya budaya organisasi di SMK Veteran Cirebon.



- b. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi Pada Guru SMK Veteran Cirebon.
- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pada Guru SMK Veteran Cirebon.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Jika tujuan penelitian tersebut di atas tercapai, maka akan ada dua kegunaan dari penelitian ini yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **1.3.3 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis kegunaan penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan kajian dalam khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan. Dan juga untuk penelitian lanjutan mengenai pengaruh model pembelajaran terhadap hasil belajar yang belum dikaji dalam penelitian ini.

#### **1.3.4 Kegunaan Praktis**

Secara praktis, kegunaan penelitian ini adalah

a. **Bagi Penulis**

Penelitian ini juga sangat berguna bagi penulis sebagai calon pendidik untuk dapat membantu peserta didik meningkatkan hasil belajarnya.

b. **Bagi Sekolah**

Sebagai bahan pertimbangan bagi peningkatan kualitas hasil belajar siswa, membuat siswa menjadi lebih semangat untuk lebih dalam mempelajari suatu standar kompetensi.