

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuan tanpa dukungan anggota organisasi. Hal ini tidak terkecuali berlaku pula bagi organisasi pemerintahan yang bersifat nonprofit, seperti institusi pendidikan atau sekolah. Sekolah tidak mungkin dapat mencapainya secara optimal tanpa kontribusi dari segenap jajaran pegawai, terutama para guru. Program kerja sekolah yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu bisa sia-sia apabila tidak disokong oleh kinerja guru yang optimal. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang tidak bisa ditawar dalam kehidupan organisasi, karena kinerja adalah prasyarat dan sekaligus modal dasar untuk membangun kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja pegawai yang optimal pula.

Salah satu faktor pokok yang dibutuhkan untuk membangun kinerja yang optimal adalah komitmen organisasi. Hal ini diperlukan karena komitmen yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha dan berjuang semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi dan dirinya. Lebih dari itu, komitmen yang tinggi juga akan mendorong tumbuhnya sikap loyal, dedikatif, inovatif, kreatif, dan antisipatif yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam usaha mempertahankan dan menumbuhkembangkan eksistensinya. Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen organisasi rendah dapat menyebabkan *psychological*

withdrawal, seperti absensi tidak tertib, cepat pulang kantor, sering istirahat, dan bekerja lambat (Newstrom & Davis, 1996 : 260).

Komitmen organisasi mencakup tiga hal penting, yaitu identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi juga merefleksikan kondisi anggota organisasi sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki individu tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain: kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Keempat faktor tersebut juga dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja.

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 mendorong 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.

Kemudian budaya organisasi terkait dengan nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh setiap orang sebagai anggota organisasi, sehingga apabila hal tersebut berlangsung secara kondusif

akan menyebabkan rasa nyaman yang kemudian mendorong yang bersangkutan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Selanjutnya kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan dan insentif yang diterima individu dari organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, jelas merupakan faktor penting yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik yang bersifat primer, sekunder maupun tertier. Dalam kondisi demikian, kompensasi dapat menentukan atau mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Semakin baik kompensasi yang diterima seseorang, dan karena itu semakin berpeluang menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup, maka makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Terakhir, kepuasan kerja antara lain terkait dengan perasaan individu terhadap kondisi kerja, kepemimpinan, teman sekerja, dan promosi. Semakin senang perasaan individu terhadap lima aspek tersebut, maka semakin puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ini akan mendorong yang bersangkutan memiliki komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Dari uraian di atas tampak bahwa komitmen organisasi sangat penting dan vital dalam membangun kinerja organisasi, tidak terkecuali bagi organisasi sekolah. Namun dalam realitasnya masih sangat banyak para guru yang belum memiliki komitmen organisasi yang memadai terhadap organisasi sekolah, antara lain terjadi pada guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat. Indikasinya, antara lain: suka terlambat masuk kelas, mengakhiri pelajaran sebelum jam pelajaran habis, menggunakan jam mengajar

untuk kepentingan lain, malas memeriksa pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa, terlambat menyerahkan soal-soal ulangan atau nilai hasil ulangan. Sikap-sikap seperti itu akhirnya menyebabkan kinerja yang dicapai oleh guru juga tidak optimal.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji secara ilmiah, sehingga penulis tertarik untuk meneliti persoalan Kinerja Profesional Guru ditinjau dari faktor kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan mengambil obyek penelitian pada guru SMAN se Kota Bekasi, Jawa Barat.

B. Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

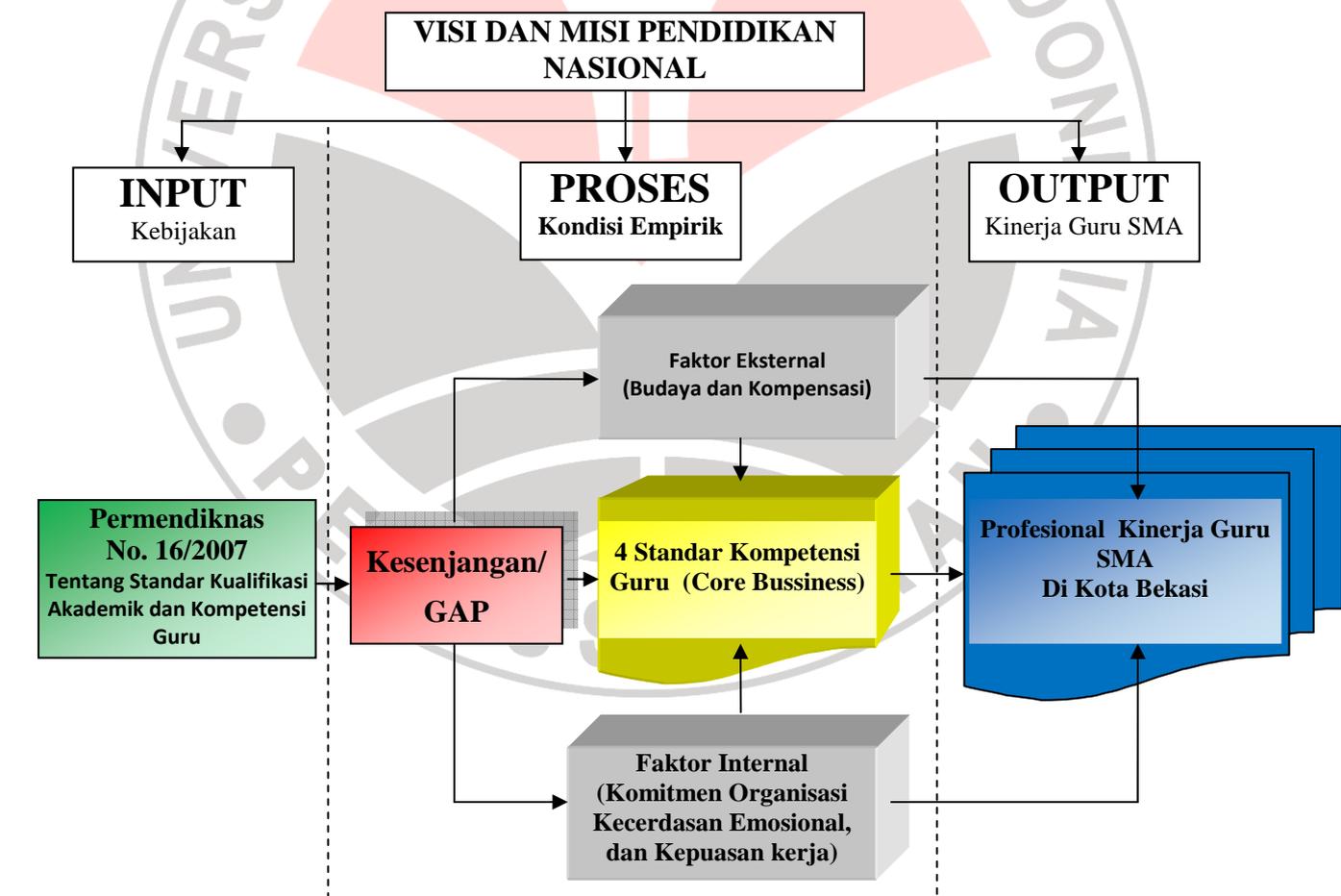
1. Identifikasi Masalah

Mengelola SDM dalam hal ini meningkatkan Kinerja Profesional Guru dapat dilakukan dengan pendekatan strategi kompetitif yang melibatkan secara kontekstual analisis terhadap issue-isue yang berkembang sebagai bahan masukan dalam menentukan program dengan menyusun dan menggali potensi strategik sehingga pada akhirnya dapat diperoleh profil guru yang memiliki kualifikasi dan sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007.

Hal yang paling pokok dari pendekatan ini adalah fakta atau kondisi empirik. Strategi kompetitif yang berbeda mengisyaratkan kondisi eksternal dan internal dalam mewujudkan guru yang profesional harus lebih mendapat perhatian pada aktifitas manajemen SDM seperti memperhatikan: Kondisi internal guru (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dan Kondisi eksternal (Budaya organisasi dan kompensasi). Penegasan ini didasarkan pada dua dasar pemikiran:

1. Perwujudan visi dan misi pendidikan nasional merupakan bagian yang tidak terpisahkan Kinerja Profesional Guru;
2. Pelaksanaan 4 standar kompetensi guru (core Bussines) pendidikan masih terdapat kesejangan/GAP antara kondisi internal dan eksternal.

Identifikasi permasalahan berdasarkan analisis kesejangan/ GAP yang terjadi adalah bagaimana kontribusi kondisi internal dan eksternal terhadap Kinerja Profesional Guru SMA di Kota Bekasi. Kerangka berfikir dalam penelitian ini selanjutnya dapat dilihat pada: Gambar 1.1.



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

2. Pembatasan Masalah

Disamping faktor kebijakan, manajemen sekolah, kepemimpinan, pembiayaan, sarana dan prasarana dan faktor-faktor lainnya, terdapat lima faktor yang secara teoretik dan empirik terbukti mempengaruhi Kinerja Profesional Guru SMA adalah komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, mengingat keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga, maka permasalahan penelitian dibatasi hanya pada upaya mengungkap kontribusi komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) se Kota Bekasi, Jawa Barat.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi Komitmen Organisasi, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?
2. Berapa besar kontribusi komitmen Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?
3. Berapa besar kontribusi kecerdasan emosional terhadap Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?

4. Berapa besar kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?
5. Berapa besar kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?
6. Berapa besar kontribusi Kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?
7. Berapa besar kontribusi secara bersama Komitmen Organisasi, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru SMAN di Kota Bekasi, Jawa Barat?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui:

1. Gambaran kondisi Komitmen Organisasi, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
2. Besarnya Kontribusi komitmen Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
3. Besarnya Kontribusi kecerdasan emosional terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
4. Besarnya Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.

5. Besarnya Kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
6. Besarnya Kontribusi Kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
7. Besarnya Kontribusi secara bersama Komitmen Organisasi, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.

5. Manfaat Penelitian

Dengan rumusan masalah seperti itu, maka hasil penelitian ini setidaknya diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat, yakni:

1. Secara teoretis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai Kinerja Profesional Guru ditinjau dari perspektif komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.
2. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan bagi guru dan Kepala SMAN se Kota Bekasi dalam memperbaiki atau meningkatkan Kinerja Profesional Guru dengan memperhatikan, memberikan treatment dan pertimbangan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

C. Asumsi Penelitian

Beberapa asumsi yang dijadikan anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru adalah sosok sentral dalam lingkungan pendidikan, sehingga eksistensinya sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut harus dapat melaksanakan semua tugasnya secara profesional, sehingga benar-benar dapat memerankan fungsinya secara maksimal. Profesi memiliki ciri sentral, yaitu kecakapan dan pengetahuan formal yang kompleks dan pendekatan etis pada pekerjaannya. Pengetahuan dan kecakapan atau pengalaman memungkinkan menemukan dan kemudian melakukan hal yang secara moral benar.
2. Kemampuan guru untuk menghasilkan kinerja secara profesional tidak terlepas oleh seberapa kuat komitmen guru dalam mengemban tugasnya. Komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas sebagai guru harus benar-benar ditanamkan dalam jiwanya, karena dengan kekuatan internal tersebut, guru akan berusaha mengarahkan segala upaya demi keberhasilan tugasnya.
3. Kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu ada untuk memaksimalkan komitmen para pegawai terhadap organisasi dan kinerja profesionalnya. Faktor kecerdasan emosional dan kepuasan kerja merupakan faktor internal yang baik secara langsung atau tidak akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Demikian pula dengan faktor budaya organisasi dan kompensasi, merupakan faktor eksternal yang akan berkontribusi dalam menentukan aktivitas kerja seorang pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan acuan teoretik dan kerangka pemikiran di atas, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi positif dan signifikan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
2. Terdapat kontribusi positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
3. Terdapat kontribusi positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
4. Terdapat kontribusi positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
5. Terdapat kontribusi positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.
6. Terdapat kontribusi positif dan signifikan secara bersama Komitmen Organisasi, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui kontribusi faktor-faktor Komitmen Organisasi, kecerdasan emosional,

Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja (Variabel independen) terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat (Variabel Dependen). Berdasarkan konsep, teori dan pandangan dari para pakar di bidangnya dalam setiap variabel penelitian dibuat penjabaran konsep, teori ke dalam konsep-konsep empirik, analisis dan operasional yang berfungsi sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian dalam butir-butir pernyataan.

F. Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN se Kota Bekasi. Sampelnya adalah guru yang diambil secara acak sederhana dari 514 guru SMAN se Kota Bekasi, Jawa Barat.