

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan organisasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena merupakan salah satu sarana penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus tempat anggota masyarakat mencari nafkah serta tempat menyalurkan bakat dan potensinya dalam kegiatan kerja. Menurut Allen dalam (As'ad,1982:100) mengatakan betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Kunci keberhasilan organisasi dapat dikatakan tergantung pada bagaimana kerjasama para anggota dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dimana diharapkan individu tersebut dapat tetap bergabung dan berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan organisasinya.

Sama dengan halnya didalam organisasi di Gereja, tidak lepas juga dari individu-individu yang ingin mengembangkan potensinya masuk kedalam kepengurusan Gerejawi dimana bertujuan untuk mencapai visi, misi, dan nilai yang sama dengan Gerejawi, walaupun mereka tanpa mendapatkan bayaran. Di dalam struktur ada dua kategori dalam pembagian karyawan di gereja, yang pertama adalah karyawan-karyawan yang bekerja di gereja dan mendapatkan bayaran atas apa yang mereka kerjakan untuk gereja, dan yang kedua adalah

sukarelawan dimana mereka melakukan suatu pekerjaan tanpa mendapatkan bayaran atas segala sesuatu yang telah mereka kerjakan. Karyawan sukarelawan salah satunya adalah komisi pelayanan anak yaitu komisi yang merupakan badan pembantu majelis jemaat yang melaksanakan bidang pelayanan pada anak-anak sekolah minggu. Karyawan sukarelawan itu adalah guru-guru sekolah minggu dimana mereka bekerja tanpa mendapatkan bayaran. Meskipun para guru-guru sekolah minggu tidak mendapatkan bayaran atas kinerja yang telah mereka berikan, Gereja tetap mengharapkan para guru-guru tetap aktif dan selalu berpartisipasi aktif dalam segala kegiatan yang telah direncanakan untuk anak-anak sekolah minggu.

Menyadari begitu pentingnya partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi, maka tidak lepas dari suatu komitmen yang harus dimiliki oleh tiap-tiap guru sekolah minggu yang berada di dalam komisi pelayanan anak, karena apabila tiap individu memiliki komitmen yang tinggi maka dapat membantu dalam menciptakan intensitas dan stabilitas dedikasi karyawan terhadap organisasi serta dalam membantu mencegah hal-hal yang tidak diinginkan akibat kurangnya komitmen pada organisasi, seperti absent dan *turnover*, oleh karena itu penting untuk menciptakan komitmen anggota pada organisasi karena merekalah yang menentukan sebagian besar keberhasilan suatu organisasi.

Komitmen merupakan segala daya upaya individu yang optimal bagi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dan akan menyebabkan pengembangan dan kemajuan organisasi yang merupakan tempat

individu bekerja. Perlu bagi setiap organisasi untuk mengusahakan agar semua karyawannya dalam organisasi bersedia membuat komitmen sehingga keberhasilan organisasi dapat dilihat sebagai keberhasilan individu. Robbins (1989) mengatakan komitmen terhadap organisasi di definisikan sebagai unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendaknya sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Iruing & Coleman, 1997:273) komitmen organisasi tersebut menjadi tiga yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative*, penyebab dari ketiga komitmen ini berbeda-beda. Komitmen *affective* di definisikan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja didalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Greenberg, Baron, 1997 :191). Komitmen *continuance* sebagai komitmen dari karyawan untuk tetap bertahan di organisasinya karena adanya pertimbangan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi, dan komitmen *normative* adalah komitmen dari karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi, karena adanya tuntutan kewajiban pekerjaan, baik terhadap organisasi maupun terhadap orang-orang yang ada didalamnya, atau individu tersebut menghadapi tekanan dari yang lain untuk melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab atas pekerjaannya.

Ada banyak faktor yang menentukan komitmen salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja inilah yang mempengaruhi tingginya komitmen karyawan, jadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaan maupun tempat kerjanya, maka ia cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi pada organisasi tempat ia bekerja tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka ia akan memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja pada organisasi agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian suatu tujuan organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Apabila seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap yang paling mempengaruhi perilaku individu ditempatnya bekerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar dedikasi serta kedisiplinan meningkat. Keyakinan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, maka produktivitas dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Mangkunegara (2000:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan ini salah satu aspeknya adalah upah atau gaji yang diterima para pegawainya. Namun dalam hal ini para guru-guru sekolah minggu tidak mendapatkan gaji dalam pekerjaannya, mereka bekerja di organisasi ini secara sukarela tanpa bayaran atas segala sesuatu yang telah mereka kerjakan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. (As'ad, 1982:101). Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang bersifat sangat situasional. Setiap perubahan dalam situasi dan kondisi kerja, baik sebagian maupun seluruhnya, membawa akibat langsung terhadap kepuasan kerja. Akibat dari kepuasan kerja yang berubah-ubah menurut situasi ini berakibat langsung terhadap berbagai hal seperti motivasi, *turnover*, *absenteism*, produktifitas, dan sebagainya (Sjabadhayani, Graitto, & Wutun 2001:453).

Hal tersebut terjadi juga pada guru-guru sekolah minggu di GKI Ngagel, dimana kebanyakan guru sekolah minggu sering absensi atau sering tidak hadir dalam hal mengajar maupun dalam pertemuan atau rapat para guru, kedisiplinan karena kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pengunduran diri dan tidak pernah bergabung

lagi di komisi pelayanan anak (*turnover*) sehingga untuk saat ini GKI Ngagel banyak kekurangan guru sekolah minggu.

Beberapa kasus yang ditemukan dalam observasi ternyata banyak guru yang tidak hadir dalam mengajar anak-anak, dimana jumlah guru-guru sekolah minggu sekitar 50 orang, akan tetapi yang aktif untuk mengajar sekitar 30 orang, hal inilah yang menyebabkan banyak guru yang merasa pekerjaan mereka sangat berat karena kekurangan guru sehingga tidak ada yang membantu atau saling berbagi tugas. Kurang adanya kepekaan untuk saling membantu antara rekan kerja yaitu guru satu dengan guru yang lain seperti kasus dimana didalam satu kelas ada dua sampai empat guru yang diberi tanggung jawab untuk membimbing anak-anak sekolah minggu, tetapi yang mengajar maupun yang bercerita hanya satu guru sedangkan guru lainnya tidak membantu dan sibuk sendiri.

Ketidakhadiran, *turn over*, dan kurangnya kerjasama antar guru dalam mengajar sekolah minggu dikarenakan rendahnya komitmen yang dimiliki guru sekolah minggu tersebut, oleh karena itu jika komitmen para guru sekolah minggu rendah, maka tentunya dapat mempengaruhi kualitas kerjanya baik itu dalam mengajar anak-anak sekolah minggu maupun dalam kerjasama untuk meningkatkan tujuan dan nilai komisi pelayanan anak untuk lebih maju. Menurut Mowday, Poter, dan Steers (dalam Sjabadhyani, Graitto, dan Wutun 2001:304) bahwa ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan semakin

tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktifitasnya kepada organisasi.

Tempat yang akan digunakan sebagai penelitian adalah GKI Ngagel Surabaya. Alasan menggunakan tempat tersebut sebagai penelitian karena GKI ada di beberapa wilayah Surabaya selain itu GKI ngagel juga mempunyai struktur atau program pengajaran yang bagus dibandingkan dari beberapa sekolah minggu yang ada di Surabaya, dan alasan peneliti menggunakan sekolah minggu karena sekolah minggu biasanya hanya mengajar seminggu sekali atau dalam 1 bulan hanya mengajar 4 kali. Apalagi guru-guru sekolah minggu mengajar tanpa dibayar atau sukarela dalam mengajar para anak-anak.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini ingin mengetahui sejauhmana hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen para guru sekolah minggu di GKI Ngagel.

1.2 Batasan Masalah

Agar cakupan wilayah penelitian tidak terlalu luas maka perlu adanya batasan-batasan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, tapi dalam penelitian ini hanya ingin meneliti faktor kepuasan kerja yang diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kedua variabel tersebut maka dilakukan penelitian yang bersifat korelasional.
3. Yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah minggu yang aktif mengajar di GKI Ngagel Surabaya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah dan batasan masalah, maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut, dimana peneliti ingin mengetahui

“Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru-guru sekolah minggu GKI Ngagel ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru sekolah minggu GKI Ngagel.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi teori psikologi terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi, mengenai masalah kepuasan kerja yang dikaitkan dengan komitmen terhadap organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Bagi komisi pelayanan anak GKI Ngagel

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan mengenai faktor utama yang mendasari peningkatan komitmen guru sekolah minggu, dan juga memberikan sumbangan dalam menjelaskan hubungan komitmen ditinjau dari kepuasan kerja pada guru-guru sekolah minggu. Dan juga dari penelitian ini diharapkan adanya acuan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru sekolah minggu.

2) Bagi guru-guru sekolah minggu

Sebagai informasi dimana untuk dapat meningkatkan komitmen para guru-guru sekolah minggu maka perlunya kepuasan kerja pada tiap individu.