

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha bisnis di era jaman sekarang diharuskan untuk dapat bersaing dengan pesaingnya dengan berbagai macam cara atau metode untuk dapat bertahan di masyarakat dan mengikuti perkembangan jaman di mana teknologi semakin lama semakin berkembang dan semakin canggih. Hal ini juga terjadi di dunia pendidikan. Persaingan menjadi semakin tinggi karena banyaknya sekolah yang didirikan menyediakan fasilitas-fasilitas yang modern untuk mendukung proses belajar mengajar, sebagai contohnya dengan menyediakan *iPad*, laboratorium, komputer, dan lainnya sebagai fasilitas tambahan.

Organisasi dalam dunia bisnis maupun di dunia pendidikan membutuhkan sekumpulan individu yang bekerja bersama untuk suatu tujuan yang sama. Sekumpulan individu tersebut terdiri atas pemimpin, karyawan, dan lainnya yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan suatu organisasi. Tanpa adanya kerjasama dan hubungan yang baik dalam suatu organisasi dapat membuat seseorang merasa tidak memiliki keinginan untuk tetap bekerja. Sedangkan bila suasana dan hubungan antar sesama berjalan dengan baik, seseorang pasti akan merasa nyaman untuk bekerja.

Umumnya, setiap anggota suatu organisasi memerankan perannya sesuai dengan tugas masing-masing dan saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh sebab itu, peran pemimpin mempunyai pengaruh yang penting dalam mengembangkan dan mengatur orang-orang di dalamnya. Pemimpin yang berkualitas adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan memotivasi pengikutnya agar mempunyai visi, misi dan tujuan yang sama dengan organisasi.

Kepemimpinan seseorang dibedakan menjadi beberapa macam model, antara lain kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Menurut Burns (1998), kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana "para pemimpin dan pengikut saling membantu untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi semangat dan motivasi." Secara ideal, kepemimpinan ini menciptakan perubahan positif dan bernilai terhadap pengikutnya dengan tujuan akhir untuk

mengembangkan pengikutnya menjadi pemimpin. Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral dan kinerja pengikut melalui berbagai mekanisme yang meliputi keterlibatannya dalam misi maupun organisasi, menjadi contoh yang menginspirasi, menantang pengikut untuk bertanggung jawab penuh atas tugasnya, mengerti kelebihan dan kelemahan pengikut sehingga pemimpin dapat memberikan tugas-tugas yang sesuai untuk mengoptimalkan performa mereka. Pengikut diharapkan untuk dapat bekerja melebihi kinerja yang diharapkan.

Menurut Burns (1978), kepemimpinan transaksional adalah hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Bycio *et al.*, (1995) menyatakan kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Burns (2003) membedakan antara kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya untuk bekerja demi tujuan baru yang lebih besar dan menciptakan perubahan sedangkan kepemimpinan transaksional lebih mengutamakan akan apa yang dicapai oleh pengikutnya dengan memberikan penghargaan atau hukuman dengan menggunakan wewenangnya dalam suatu organisasi. Hal ini juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avilio yang dikutip dalam Danim (2005) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berupaya untuk menggiring SDM ke arah tumbuhnya sensitivitas dan pengembangan organisasi dan pengembangan visi bersama, sedangkan kepemimpinan transaksional menuntut bawahannya untuk mengikuti arahan yang diberikan pemimpin berdasarkan hubungan pertukaran dengan menawarkan imbalan terhadap setiap kontribusi yang diberikan oleh anggota terhadap organisasi.

Di lain pihak, kepemimpinan mempunyai pengaruh besar pada komitmen seseorang dalam bekerja. Menurut Avolio *et al.*, (1999, bagian Implikasi, 4) kepemimpinan transformasional kemungkinan besar akan mengakibatkan tingkat yang lebih tinggi kohesi, komitmen, kepercayaan, motivasi, dan kinerja yang diamati dalam lingkungan organisasi. Komitmen kerja seseorang bergantung pada persepsi mereka terhadap pekerjaan, motivasi, dan kemauan untuk melakukan tugas-tugasnya. Menurut Robbins (2011) komitmen organisasional didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional adalah persepsi seseorang yang yakin dan percaya pada organisasi kerjanya, mempunyai visi, misi, dan tujuan yang sama dengan organisasi, bersedia untuk memberikan semua usahanya untuk kepentingan organisasi.

Di samping komitmen organisasional, komitmen individu juga dapat dianalisis berdasarkan komitmennya pada profesi. Menurut Meyer *et al.*, (1993), komitmen profesional adalah komitmen yang didasarkan pada loyalitas, tugas dan kewajiban, dan rasa bertanggung jawab terhadap profesionalitas kerja sesuai dengan persepsi orang tersebut. Meyer *et al.*, (1993) juga menganggap bahwa komitmen profesional juga terdapat 3 tingkatan, antara lain komitmen yang mengacu pada keterlibatan dan keterikatan emosional terhadap profesi, komitmen yang didasarkan pada kurang terlibatnya seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan profesional selain yang diperlukan untuk mempertahankan profesinya, dan komitmen yang mengacu pada rasa kewajiban untuk profesinya. Dari penelitian sebelumnya yang diungkapkan oleh Akanbi (1986) dalam Maruff A. *et al.*, (2011) yang melibatkan dosen universitas mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen profesional.

Studi ini akan menginvestigasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasional atau komitmen profesional para guru sekolah kristen di Surabaya. Studi ini memilih SD Kristen di Surabaya sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan sampel tersebut dapat mewakili seluruh populasi SD di seluruh Surabaya yang terdiri dari

879 sekolah, dan peneliti memiliki keterbatasan pada waktu, tenaga, dan biaya. Setiap variabel dianggap penting karena dengan adanya pemimpin yang dapat mengatur, memotivasi dan menantang pengikutnya akan membuat pengikut menjadi lebih giat dalam berkerja dan pengikut akan terus berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi tersebut, baik komitmen organisasional maupun komitmen profesional.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Kristen di Surabaya. Guru-guru sekolah diharapkan agar dapat lebih responsif dalam menghadapi perkembangan teknologi, kurikulum, dan lainnya agar dapat sanggup bertahan dan terus berkembang. Perkembangan yang terjadi pada guru-guru sekolah, didukung pula dengan sikap pemimpin sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah. Pemimpin sekolah diharapkan agar dapat memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas, pelatihan-pelatihan, dan lainnya yang dapat membantu guru-guru untuk dapat merubah cara mengajar mereka mengikuti perkembangan jaman. Salah satu contohnya yaitu pembelajaran melalui internet, melalui suatu program yang secara khusus dibuat untuk guru dan murid (www.edmodo.com). Guru memberikan soal-soal latihan atau tugas-tugas melalui program tersebut, dan para siswa/i dapat mengupload pekerjaan mereka ke program tersebut agar dapat diperiksa oleh guru. Mengingat masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kepemimpinan transformasional dan transaksional mempunyai pengaruh terhadap komitmen mereka kepada sekolah dan profesi guru.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian, dari uraian tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada komitmen organisasional?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh pada komitmen organisasional?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada komitmen profesional?

4. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh pada komitmen profesional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesional.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen profesional.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi guru sekolah SD Kristen di Surabaya untuk membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen profesional. Selain itu, penelitian ini juga ingin membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen profesional.