

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Dengan kata lain manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga tidak dapat diperlakukan seperti unsur lainnya, karena manusia hidup berdinamika mempunyai perasaan, rasa tanggung jawab serta mengembangkan diri. Oleh karenanya peningkatan SDM dan kualitas kehidupan masyarakat menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya saat ini menjadi lebih penting karena merupakan faktor paling penting di balik kesuksesan karena gagasan barunya, kemampuan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang sehingga bagaimana orang dimanfaatkan dan dilibatkan itu yang membuat suatu organisasi berbeda dari yang lain. Untuk itu maka dalam sebuah organisasi perlu adanya komitmen.

Secara umum komitmen organisasional didefinisikan sebagai derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dan hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi (Robbins, 2001:178). Komitmen organisasional yang menurut definisi beberapa ahli, pada intinya merupakan proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi

tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan tersebut merasa loyal terhadap keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang telah merekrut karyawan tersebut bekerja, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Di samping itu, komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan pasif terhadap organisasi, tetapi juga menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Allen dan Meyer(1990) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu *pertama* komponen *affective*, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. Kedua, komponen *normative* merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban apa yang harus ia berikan pada organisasi. Dan *ketiga*, komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer(1990) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen *affective* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara karyawan yang memiliki komponen *continuance* yang tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena membutuhkan organisasi dan karyawan dengan komponen *normatif* yang tinggi masih tetap bergabung dengan organisasi karena mereka harus melakukannya. Meyer, Allen

dan Smith (dalam Rhoades *dkk.*, 2001) berpendapat apabila seseorang yang komit secara *affective* lebih mungkin untuk mengembangkan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasinya, serta lebih mungkin untuk mengikuti perkembangan dalam pekerjaan. Berbeda dengan individu yang memiliki komitmen *continuance* dan *normatif* yang kuat, mereka biasanya kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian maupun pekerjaan.

Atas dasar itulah penelitian ini lebih memfokuskan pada komponen komitmen *affective*, karena sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa komitmen organisasional *affective* mengindikasikan loyalitas serta sikap individu karyawan untuk menjalankan tujuan dan nilai-nilai perusahaan tanpa adanya paksaan dan pamrih lain yang diharapkan. Pada penelitian Hutchison; Meyer & Allen tahun 1999 (dalam Rhoades *dkk.*, 2001) menemukan dan telah dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *affective commitment*.

Dukungan organisasional yang sering dikenal dengan istilah “*perceived organizational support*” merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasional memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Armeli *dkk.*, 1996 (dalam Rhoades *dkk.*, 2001) mengatakan bahwa dukungan organisasional merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian dan pengharapan kepada karyawan, di mana dukungan organisasional dapat digunakan untuk melihat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk

berhubungan dengan situasi stress di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu kebutuhan terhadap dukungan emosional. Dukungan organisasional dapat berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya dukungan organisasional yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya (Rhoades *dkk.*, 2001). Telah banyak *review* mengenai teori-teori komitmen dilakukan oleh para ahli selama akhir-akhir ini yang mengindikasikan kurangnya keterikatan karyawan yang akan mengakibatkan kurangnya keefektifan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Porter, Moyday dan Steers 1986 (dalam Rhoades *dkk.*, 2001) memberikan penegasan lebih kuat dengan menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tempat kerja (*employing organization*) adalah prediktor yang lebih baik dibanding dengan *job satisfaction* dalam menjelaskan hubungan antar karyawan di tempat kerja. Selain itu hasil penelitian Meyer dan Allen (1990) dan Rhoades *dkk.*, (2001) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda yang pada intinya mendukung kesimpulan bahwa komitmen menjadi predictor yang lebih baik dibandingkan kepuasan kerja dalam menjelaskan beberapa variabel perilaku individu terhadap organisasi, manajemen, tim kerja, profesi dan serikat pekerja.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak

pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) pada PT. Semeru Karya Buana Semarang yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selain itu, Tsai, Cheng dan Chang (2010) melakukan penelitian tentang *Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance* (Kepuasan kerja karyawan industri perhotelan Komitmen Organisasional dan kinerja). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja karyawan secara langsung dan positif mempengaruhi Komitmen Organisasional, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja.

Tania (2013) memperkuat pernyataan tersebut dalam penelitiannya pada PT Dai Knife di Surabaya, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional selain dipengaruhi oleh dukungan organisasional, kepuasan kerja, juga dipengaruhi karena keterlibatan kerja. Menurut Maria dan Wiyono (2012) keterlibatan kerja karyawan sangat berperan

besar bagi perusahaan. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Beberapa studi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dapat timbul pada para pekerja yang akhirnya menghasilkan dua sudut pandang yang dianggap menyebabkan timbulnya keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja dan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat pekerja tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya. Yang kedua keterlibatan itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam penyelenggaraan pendidikan formal, tenaga pendidik merupakan yang terpenting. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pendidik profesional, guru memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Profesionalitas guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan, agar sekolah dapat menyusun berbagai pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan.

Profesionalitas dan kualitas kerja guru merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai organisasi tempatnya mengajar. Dengan kata lain, seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan sekolah tersebut.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan berfokus terhadap dampak negatif dan kerugian yang timbul bila guru tidak memiliki komitmen organisasi terhadap sekolah. Misalnya, Barnes, Crowe, dan Schaefer (2007) yang mengestimasi besarnya kerugian yang ditanggung sekolah dan seluruh sekolah dalam beberapa distrik di Amerika Serikat disebabkan oleh keluar-masuknya guru dari sekolah yang satu ke sekolah yang lain maupun berhentinya guru dari pekerjaannya sebagai guru. Misalnya, paling tidak 86 juta dolar per tahun terbuang hanya pada sekolah negeri di Chicago saja, belum termasuk resiko yang dialami sekolah dan berakibat pada kinerja sekolah dan prestasi siswa. Hal ini semakin menguatkan keyakinan bahwa pengajar atau guru adalah profesi yang rumit dan banyak menuntut (*demanding*), tak hanya pikiran tapi juga hati guru dalam kesehariannya. Mengajar tak sekedar menyajikan fakta-fakta melainkan juga mengabdikan seluruh hati dan waktu (Day, 2004), sehingga diperlukan pemahaman dan penyelesaian yang tepat terhadap persoalan komitmen organisasional para guru. Meski demikian, hingga saat ini, penelitian mengenai komitmen organisasional umumnya dilakukan pada latar belakang organisasi bisnis, dan jarang ditemukan dalam konteks pendidikan atau lembaga pendidikan, terutama diIndonesia.

Penelitian mengenai komitmen organisasional pada lembaga pendidikan di Indonesia, sejauh ini dapat ditemukan pada publikasi ilmiah, baru dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Jusuf (1994), Kembaren(2002), dan Seniati (2002a; 2006). Penelitian Jusuf(2002) terhadap 91 guru sekolah dasar pada salah satu yayasan di Jakarta menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi disumbang oleh karakteristik pribadi, karakteristik peran dan lingkungan pekerjaan. Penelitian Kembaren (2002) terhadap 91 dosen yang mewakili 5 fakultas di salah satu perguruan tinggi negeri (institut) di Jawa Barat menunjukkan bahwa kepribadian, komitmen pekerjaan dan *perceived organizational support* berperan signifikan terhadap komitmen dosen pada perguruan tinggi, sedangkan penelitian Seniati (2002a; 2006) terhadap 302 dosen yang berstatus pegawai negeri sipil aktif dan telah bekerja tetap selama minimal satu tahun yang mewakili 12 fakultas di Universitas Indonesia menyimpulkan bahwa masa kerja, trait kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional , sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Selain dukungan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh komitmen organisasional, variabel lain adalah keterlibatan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional seperti yang dijelaskan dalam penelitian O'Reilly (1989: 9-25) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Dari beberapa kajian tersebut, sekurang-kurangnya dapat dimaknai bahwa penelitian tentang komitmen organisasional pada tenaga pendidik serta antesedennya perlu dilakukan untuk mendukung keberhasilan lembaga pendidikan dalam menjalankan proses pendidikan.

Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 adalah salah satu yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan di bawah keuskupan Surabaya, yang dalam 2 tahun terakhir mengalami penurunan jumlah siswa yang masuk. Salah satu penyebab penurunan jumlah siswa yang masuk bisa disebabkan karena pelayanan guru yang belum optimal. Ujung tombak Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya adalah guru. Pengelolaan guru yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional guru yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional guru yang tinggi dapat terjadi dimungkinkan jika guru memiliki keyakinan global sejauh mana sekolah tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di sekolah, salah satu cara agar guru dapat memiliki keterlibatan kerja terhadap sekolah.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Perwakilan 2 masih belum maksimal. Hal tersebut bisa terlihat pada saat guru melayani siswa belum sepenuhnya kompak, bagaimana guru menyelesaikan permasalahan antara guru yang satu dengan yang lain belum sama. Untuk itu maka komitmen organisasional guru perlu untuk ditumbuhkan lebih baik lagi. Atas dasar latar belakang di atas, maka menarik untuk diteliti mengenai Pengaruh Dukungan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan

Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, kemudian dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya?
4. Apakah dukungan organisasional, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2, Surabaya

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2, Surabaya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2, Surabaya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2, Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian :

Manfaat yang ingin dicapai berdasarkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Aplikasi teori yang telah diperoleh dan menambah referensi serta sebagai bahan pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama.
 - b) Memperluas wawasan pengetahuan untuk mengetahui sejauh mana materi yang telah dipelajari dalam perkuliahan, diterapkan dalam praktek.
2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara khusus bagi Yayasan Yohanes Perwakilan 2 Surabaya dalam mengembangkan tenaga pendidiknnya.

3. Memberikan informasi berharga dan cara pandang alternatif kepada para pimpinan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya berkaitan dengan pentingnya dukungan organisasional, kepuasan kerja dan keterlibatan kerjaterhadap komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya.

1.5. Sistematika Tesis

Untuk memudahkan pemahaman, sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibuat sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada akhir Bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Sesuai dengan judul yang tertera, pada Bab 2 ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan

diajukan. Dalam bab ini pula akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis dari permasalahan yang ada pada Bab 1.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Penjelasan tentang Metode Penelitian berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijabarkan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari obyek penelitian (sampel).

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab 2, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab 1 dapat terpecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

BAB 5 KESIMPULAN, DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab 4 di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab 2. Di samping itu, juga akan diutarakan keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.

Bagian akhir terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran – Lampiran.