**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi mengedepankan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) sebagai landasan semua aspek kehidupan sehingga menuntut masyarakatuntuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dan keunggulannya masing-masing dalam bersaing.Sehubungan dengan itu pendidikan nasional sebagai salah satu pilar kemajuan bangsa diharapkan untuk dapat menciptakan SDM yang mampu bersaing, kompeten, dan dapat membangun dirinya sendiri untuk bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.Pentingnya Fungsi Pendidikan Nasional tercermin dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (yang selanjutnya disingkat dengan UU SISDIKNAS).

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demoktarif dan bertanggung jawab.”

Guru merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam pencapaian kualitas pendidikan nasional. Selain itu, guru juga menentukkan keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran. Seperti yang dinyatakan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2007), Guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat dengan peserta didik dan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya disingkat dengan UU Duru dan Dosen) menuliskan:

“Bahwa profesi guru merupakan pekerjaan khususu yang dilaksanakan berrdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, kaimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.Komitmen Organisasional guru ditentukan oleh motivasi berprestasi, budaya organisasio, kemampuan komunikasi interpersonal, dan tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya”.

Guru professional harus memiliki komitmen organisasi, kualifikasi akademik, kompetensi, dan tanggung jawab yang dipersyaratkan sebagai dasar untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Seiring dengan pernyataan tersebut Saud (Siburian 2013:113) mengemukakan bahwa ciri-ciri guru yang professional adalah mempunyai komitmen terhadap organisasai atau komitmen pada proses belajar siswa, menguasai materi pelajaran dan cara mengajarkannya, mampu berpikir sistematis mengenal hal yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya serta menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, dan senantiasasa meningkatkan profesionalismenya. berbagai upaya sudah dilakukan untuk menaingkatkan kualitas guru agar mereka mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat menjalankan pendidikan untuk melancarkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Robbins dan Judge (2003**),** komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, namun kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan tujuan prusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008:155).

Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam membantu organisasi mencapai tujuannya serta tidak memiliki niat untuk meninggalkkan organisasi Yusuf (Pratama dan Suandana, 2020:579). Lebih lanjut, Meyer dan Allen (1991:8) menyebutkan komitmen organisasi memiliki tiga aspek sebagai berikut: *affective commitment, continuance commitmen, dan normative commitment*. Yusuf (dalam Kreitner & Kinichi 2013:2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi pada guru sangat penting karena ia dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam hasil kerja yang optimal dan memiliki keyakinan untuk tetap bergabung dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian ini komitmen organisasi menunjuk kepada komitmen guru terhadap profesi mengajarnya. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan reformasi pendidikan dan keefektivan sebuah sekolah , hal ini karena guru memiliki kuasa aktual untuk membuat sesuatu yang berbeda selama proses belajar mengajar berlangsung Geisjel dalam (Wilomasi,Werang & Asmaningrum 2019:14). Terkait hal ini, komitmen kerja guru menjadi suatu aspek yang sangat penting. Sebaik dan seprofesional apapun guru tidak akan berdayaguna apabila guru tidak memiliki komitmen yang kuat untuk menularkan semua ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya demi kejayaan sekolah dan kesuksesan para siswa.

SMA Negeri 11 Kota Jambi berlokasikan di Jl. Sersan Anwar Bay Kelurahan Bagan Pete Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi Provinsi Jambi terdiri dari 68 personil diantaranya 51 guru pengajar. Di sekolah ini terdapat dua jurusan yaitu IPA dan IPS. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMA Negeri 11 Kota Jambi Jambi, masih banyak komitmen kerja guru yang rendah diantaranya terdapat permasalahan antara lain, masih ditemukannya guru yang terlambat kesekolah, sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak enak badan atau alsan di luar kepentingan sekolah, masih banyak guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yang tidak sesuai dengan kondisi sekolah.

Guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi bahkan mau bekerja dan berkontribusi dari apa yang dituntut dari mereka. Sebaliknya, gurur-guru yang memiliki komitmen kerja rendah cenderung sering terlambat ke sekolah dan tidak masuk sekolah dengan alasan tidak enak badan atau sakit (Saphira,Lichcinsky & Rosnblatt, 2010:164) yang tidak hanya berdampak kepada hilangnya pembelajaran tetapi juga pembatalan kegiatan pembelajaran. Selain itu guru-guru dengan komitmen kerja rendah cenderung meminta surat panda ke sekolah lain atau bahkan mengundurkan diri dari profesi mengajar (Labatmediene dkk., 2007:196) karena mereka lebih tertarik dan senang dengan kesuksesan mereka sendiri daripada kejayaan sekolah dan kesuksesan para siswa (Fresko dkk, 1997:429). Kenyataan ini tidak hanya berdampak kepada keterlibatan para guru tersebut dalam menyelenggarakan pendidikan berkualitas, tetapi juga akan berdampak kepada kemampuan mereka dalam membimbing para siswa untuk meraih sukses.

Budaya Organisasi merupakan sistem yang dijalankan suatu organisasi yang membuatnya berbeda dengan organisasi lain Robbins dan Judge (Pratama & Suandana 2020:577). Nilai-nilai budaya organisasi diciptakan melalui pedoman untuk berprilaku yang oleh pendiri organisasi, yang dirasa cocok dengan organisasi yang didirikan, serta cocok dengan sumber daya manusia yang tergabung di dalamnya. Budaya organisasi merupakan nilai yang tumbuh dan berkembang di dalam organisasi dan disadari serta dijalankan anggotanya yang menentukan fungsi dan identitas organisasi tersebut (Paskauli & Andreani,2019:2). Terdapat beberapa indikatorbudaya organisasi menurut Edison dkk (2016) diantaranya kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, peforma, dan orientasi tim.

Teori interaksi sosial memberikan penjelasan mengenai adanya hubungan yang saling menguntungkan sehingga individu memiliki niat untuk bergabung dalam suatu hubungan. Dalam organisasi publik, budaya organisasi yang memiliki kecocokan dan kesesuaian dengan karakteristikindividu mampu menciptakan rasa nyaman dan secara perlahan akan meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sikap perilaku karyawan dalam di dalam organisasi dipengaruhi oleh nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi yang dikenal budaya organisasi.

Budaya organisasi mampu merubah sikap perilaku individu yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang memberikan pedoman dan norma bagi individu untuk saling membantu satu sama lain, saling percaya, dan bekerjasama akan berdampak pada komitmen kerja. Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasi telah banyak dilakukan, diantaranya oleh Tazkia (2017) dan Windarwatidkk (2016).

Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia dimana di dalamnya anggota organisasi melakukan perkerjaan mereka (Davis, 1982:21**)** atau dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana manusia berkerja. Keith dan Davis (dalam Salindeho, 2016:307**)** yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Ayudiarini, 2010:6)**.**

Iklim sekolah sangat diperlukan karena berkaitan dengan bagaimana menciptakan kesehatan rohani di lingkungan sekolah, meningkatkan produktivitas kerja, menumbuhkan sikap saling percaya dan pengertian tinggi, memudahkan pembaharuan dan perubahan. De Roche (1985**)** menandaskan bahwa pada iklim sekolah yang kondusif terdapat guru-guru yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas, saling menghormati serta mnghargai pendapat orang lain. Dimensi iklim organisasi yang menpengaruhi SDM di dalam organisasi secara umum dibagai menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik namun peneliti hanya membatasi dimensi fisik untuk diteliti.

Iklim kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2018).Dalam penelitiannya Werang mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD Kristen Kabupaten Boven Digoel, Papua.Senada dengan hal tersebut, Carles L. Salindeho (2016:308) mengemukakan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMA Negeri 11 Kota Jambi terdapat permasalahan diantaranya masih banyak komitmen kerja guru yang rendah , masih ditemukannya guru yang terlambat kesekolah, sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak enak badan atau alasan di luar kepentingan sekolah, masih banyak guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yang tidak sesuai dengan kondisi sekolah. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim kerja terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi”

* 1. **Identifikasi Masalah**

1. Kerjasama antar guru kurang
2. Budaya kerja tak sesuai harapan
3. Lingkungan kerja tidak mendukung
4. Komitmen kerja rendah
5. Banyak guru yang membuat rencana pembelajaran tidak sesuai harapan
6. Banyak guru yang tidak membuat media pembelajaran
7. Terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah
   1. **Pembatasan Masalah**

Untuk fokus pada penelitian ini agar tidak lari dari inti masalah maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada budaya organisasi, iklim kerja dan komitmen kerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikat:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?
2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja?
3. Apakah Budaya organisasi dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja?
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data yang akurat tentang:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru diSMA Negeri 11 Kota Jambi;
2. Pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi;
3. Pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi;
   1. **Manfaat Penelitian**
4. Manfaat Teoritis
5. Untuk memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu pendidikan khususnya aspek administrasi Pendidikan.
6. Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.
7. Manfaat Praktis
8. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta pengalaman selama meneliti yang digunakan sebaga salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan di Universitas Jambi.

1. Bagi Instansi Terkait

Hasil peneliatian diharapkan dapat memberikan suatu pertimbangan bagi SMA Negeri 11 Kota Jambi dalam meningkatkan komitmen kerja guru saran.

1. Bagi Universitas Jambi

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi perpustakaan, bacaan mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas perkuliahan, dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya terkait masalah budaya organisasi dan iklim kerja terhadap komitmen kerja.

* 1. **Definisi Operasional Variabel**

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dijadikan sebagai acuan dalam bersikapdi dalam organisasi yang berdasarkan norma serta nilai untuk saling berinteraksi sesam anggota organis.asi, seperti interaksi pemimpin dan anggota dan anggota ke anggota. Adapun indikator yang dipakai adalah dari Tambolon (2008) yakni: 1) Inovatif. 2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail. 3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. 5) Agresif dalam berkerja. 6) mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

1. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota secara langsung ataupun tidak langsung oleh guru untuk melaksanakan tugas disekolah yang direfleksikan dalam bentuk kerjasana karyawan untuk pencapain tujuan bersama didalam sekolah. Adapun indikator yang dipakai adalah Wirawan (2007) yakni: 1) Struktur. 2) Standar-standar. 3) Tanggung jawab. 4) Penghargaan. 5) Komitmen organisasi. 6) Dukungan.

1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Adapun indikator yang di pakai adalah menurut Mowday Steer & Porter Luthans (2006) yakni:1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota. 2) Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. 3) Persamaan nilai-nilai organisasi. 4) Persamaan tujuan organisasi