

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen merupakan tekad atau kesungguhan hati yang muncul dari sebuah ikatan janji atau sumpah untuk menjalankan sebuah tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam konteks guru, komitmen organisasi mengacu pada kesetiaan-kesetiaan mereka kepada lembaga pendidikan dengan bekerja secara aktif untuk mencapai tujuan, menjunjung tinggi nilai-nilainya, menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi, dan menyatakan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Idrus, 2022:02). Komitmen guru pada organisasi mempunyai dampak yang sangat luas di dalam pendidikan diantaranya meningkatkan budaya mutu, meningkatkan kerjasama tim, terciptanya dinamika pendidikan, pengembangan kemandirian, hingga keterbukaan terhadap perubahan. Komitmen guru juga mendorong evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, kepekaan dalam merespon kebutuhan, penguatan tanggung jawab, serta jaminan keberlanjutan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan sangat bertumpu pada seberapa kuat komitmen para guru terhadap organisasi pendidikan mereka.

Guru adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan di bidang pendidikan karena kehadiran berperan penting dalam mengelola semua sumber daya pendidikan yang ada, termasuk sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Jika guru berkomitmen penuh untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, semua sumber daya akan berfungsi sebagaimana mestinya.

Sekolah adalah tempat organisasi menyelenggarakan pendidikan karena pendidikan secara formal diselenggarakan di sana. Manajemen pengelolaan diperlukan untuk pelaksanaan pendidikan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat 1b menggariskan bahwa tenaga pendidik wajib memiliki komitmen untuk memajukan kualitas pendidikan yang diimbangi dengan nilai-nilai spiritual dan moral yang tinggi. Regulasi ini menekankan pentingnya peran guru sebagai ujung tombak peningkatan standar pendidikan yang harus didasari oleh komitmen kerja yang kuat. Melalui undang-undang ini, pemerintah memberikan mandat tegas agar setiap guru menunjukkan dedikasi penuh dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Seorang guru yang profesional dituntut memiliki berbagai kualifikasi untuk menjalankan tugasnya secara optimal, meliputi komitmen dalam proses pembelajaran, penguasaan bidang akademik, kompetensi, serta tanggung jawab. Menurut Saud yang dikutip dalam penelitian Siburian (2013:113), karakteristik guru profesional mencakup beberapa aspek penting: memiliki komitmen terhadap organisasi dan proses pembelajaran siswa, menguasai materi dan metode pengajaran, mampu berpikir kritis dan belajar dari pengalaman, berpartisipasi aktif dalam komunitas pembelajaran profesional, serta berkomitmen untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Berbagai kebijakan dan program telah diimplementasikan di Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru, dengan tujuan memastikan para pendidik mempunyai kemampuan serta motivasi yang tinggi

saat melaksanakan tugas di bidang pendidikan demi mewujudkan sasaran pendidikan nasional. Akan tetapi, Menurut Soedijarto yang dikutip dalam penelitian Siburian (2013:114), bangsa Indonesia masih terus bergelut dengan persoalan guru yang kurang kompeten di semua jenjang, mulai dari SD hingga SMK. Dalam penelitiannya, Saragih (2012) menyatakan bahwa masalah guru di sekolah menengah saat ini adalah kurangnya komitmen organisasi yang kuat.

Komitmen guru diartikan sebagai tugas-tugas yang dimiliki anggota organisasi terhadap organisasinya, termasuk melakukan upaya yang berarti untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Colquitt dkk. (2009:67) mengartikan komitmen organisasi sebagai dorongan yang signifikan untuk tetap terlibat dalam organisasi. Ketika seorang guru menunjukkan komitmen yang besar terhadap lembaganya, mereka cenderung bertahan karena merasakan keselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan institusi. Sementara itu, Walker (1992) memandang komitmen sebagai kesediaan seseorang untuk tidak hanya bertahan dalam organisasi, tetapi juga berkontribusi secara aktif dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sikap komitmen seorang guru dalam organisasi pendidikan terbentuk dari beragam pengaruh, datang dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Newstrom & Davis (2007) melalui teori *The Performance-Satisfaction-Effort Loop* menjabarkan bahwa terdapat keterkaitan antara komitmen dengan rasa puas atau tidak puas, yang kemudian berdampak langsung pada capaian kinerja, bentuk apresiasi yang diterima, serta penilaian atas kelayakan apresiasi tersebut. Sementara itu, Kreitner & Kinicki (2007) mengungkapkan bahwa tingkat

komitmen guru bervariasi berdasarkan kondisi yang mempengaruhinya, mencakup aspek organisasional seperti pola komunikasi dan kondisi internal lembaga, serta aspek psikososial yang meliputi mekanisme pertahanan diri, dorongan pribadi, dan pengaruh rekan sejawat.

Kepuasan kerja merupakan sebuah faktor di antara banyaknya faktor yang ada yang memengaruhi penurunan komitmen guru. Kepuasan kerja, menurut McShane dkk. (2010:108) adalah penilaian individu terhadap pekerjaan, tempat kerja, dan perasaan yang dialami saat bekerja. Guru yang sangat puas dengan pekerjaannya akan mampu bekerja secara efisien, antusias, bersemangat, dan berhasil. Guru yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah merasa puas secara psikologis, dan akhirnya akan mengembangkan sikap atau tindakan negatif yang akan menggangukannya.

Kepuasan kerja merupakan ukuran seberapa baik harapan seseorang terhadap pekerjaannya selaras dengan imbalan yang diterimanya atas usahanya dan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Seseorang pada dasarnya terdorong untuk aktif karena ia percaya bahwa hal itu akan menghasilkan situasi yang lebih baik dan lebih memuaskan daripada yang dialaminya saat ini. Koehler menjelaskan bahwa karena uang dapat digunakan untuk membayar kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, dan perumahan, kepuasan kerja sering kali dikaitkan dengan faktor finansial. Hal ini berkaitan dengan teori Maslow, yang menyatakan bahwa hal-hal tersebut merupakan kebutuhan paling dasar yang dimiliki manusia.

Ketidakpuasan pegawai menunjukkan bahwa kebutuhan mereka belum terpenuhi. Mereka akan merasakan ketidakpuasan, kesedihan, dan kekecewaan yang mendalam jika situasi ini berlangsung lama. Akibatnya, produktivitas guru di tempat kerja akan menurun akibat moral yang rendah atau meningkatnya ketidakhadiran. Kepuasan kerja dan komitmen dalam bekerja saling terkait erat. Kebutuhan, perilaku, dan kepuasan saling terkait erat satu sama lain. Akibatnya, tingkat kepuasan guru berkenaan dengan seberapa baik harapan mereka sesuai dengan imbalan yang mereka terima. Prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kinerja semuanya dipengaruhi oleh kepuasan guru.

Guru yang puas dengan pekerjaannya akan selalu berkinerja lebih baik. Pencapaian tenggat waktu dan optimalisasi kualitas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Namun, guru yang merasakan ketidakpuasan cenderung kurang termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, sehingga pendidik tidak memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Salah satu faktor lain yang diprediksi dapat berpengaruh terhadap komitmen guru adalah budaya yang ada di sekolah. Menurut Mayer & Rowen (dalam Zubaidah, 2016:177) budaya sekolah adalah jiwa (spirit) sekolah yang memberikan arti penting bagi penyelenggaraan pendidikan lembaga tersebut. Di sisi lain, budaya sekolah yang solid akan membantu menciptakan sekolah yang lebih efisien, dan jika budaya sekolah lemah, akan sulit untuk mendirikan lembaga pendidikan yang kuat.

Guru sebagai instruktur mengambil peran sebagai fasilitator untuk informasi yang dibutuhkan siswa, dan juga memberikan kontribusi yang

signifikan terhadap perkembangan sikap mental dan intelektual siswa yang positif. Anggota sekolah dapat mempraktikkan perilaku positif pada budaya sekolah yang muncul dari interaksi antar siswa. Budaya sekolah akan mempengaruhi setiap bagian dari lembaga, termasuk bagaimana anggota staf bertindak, bagaimana guru mendidik, dan bagaimana guru mengembangkan keterampilan mereka (Hinde, 2002).

Sekolah merupakan lembaga yang dibentuk untuk mendidik siswa di bawah bimbingan pendidik. Karena budaya sekolah merupakan cerminan moral, nilai, adat istiadat, dan perilaku yang telah memengaruhi interaksi dan perilaku yang terjadi di sekolah, maka setiap sekolah memiliki budayanya sendiri. Lingkungan dan hubungan kerja antara guru, kepala sekolah, sesama guru, dan lembaga di sekitar mereka semuanya disebut sebagai budaya sekolah. Menurut Setiyati (2014), budaya sekolah merupakan ekspresi tempat kerja yang mendukung yang memungkinkan kepala sekolah dan guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Menerapkan budaya sekolah yang positif dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan dan membentuk kesan dan karakteristik sekolah secara keseluruhan. Komitmen memainkan peran penting dalam organisasi apa pun, termasuk sekolah. Ketika individu dalam organisasi berkomitmen, mereka lebih mungkin bekerja dengan potensi penuh mereka, menginvestasikan perhatian, pikiran, energi, dan waktu mereka ke dalam pekerjaan mereka. Guru dengan komitmen yang kuat terhadap diri sendiri biasanya lebih aktif dan bertanggungjawab dalam memenuhi tugasnya

Peraturan sekolah merupakan kumpulan ketentuan yang berisi panduan perilaku yang diperbolehkan dan dilarang bagi siswa, beserta konsekuensi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran. Beberapa contoh aturan yang diterapkan antara lain kewajiban mengenakan pakaian seragam, keharusan mengikuti pembelajaran di dalam kelas selama jam belajar berlangsung, serta prosedur perizinan saat hendak meninggalkan ruang kelas. Fasilitas yang memadai, termasuk mushola, kantin, laboratorium departemen pemasaran, laboratorium produksi grafis, laboratorium komputer untuk mendukung instruktur dalam kegiatan belajar, serta ruang kelas yang bersih dan nyaman, turut menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan pengamatan yang dilaksanakan peneliti di SMK Negeri 1 Merangin, terungkap bahwa implementasi budaya sekolah masih belum optimal, terutama dalam aspek budaya kedisiplinan dan kreativitas yang masih memerlukan peningkatan. Budaya disiplin meliputi masih adanya guru yang belum sepenuhnya memenuhi tanggung jawab kerjanya secara maksimal dan masih terdapat guru yang datang terlambat atau tidak tepat waktu, terlambat memberi materi ajar, dan keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir. Kebanyakan guru menunjukkan kedisiplinan waktu hanya ketika kepala sekolah hadir di sekolah. Ketidakhadiran kepala sekolah di lingkungan sekolah seringkali menciptakan situasi dimana para warga sekolah merasa kurang terkontrol, yang kemudian berpotensi menimbulkan perilaku tidak disiplin.

Adapun budaya kreatif meliputi masih ada kurang aktifnya guru dalam menyampaikan materi sehingga siswa belajar sendiri yang mengakibatkan kurang

dalam memahami materi belajar yang diberikan. Meskipun para guru aktif mengikuti berbagai program pelatihan (diklat), implementasi hasil pembelajaran tersebut di lingkungan sekolah masih menghadapi berbagai kendala, baik karena keterbatasan ruang gerak maupun kurangnya dukungan sistem. Ironis ketika sebagian guru justru memanfaatkan pengetahuan dari pelatihan untuk kepentingan individual, bukan untuk kemajuan sekolah. Kondisi ini menciptakan pertentangan dalam upaya penguatan budaya sekolah, dimana peningkatan kapasitas pengajaran individual guru malah berpotensi melemahkan budaya organisasi sekolah secara keseluruhan.

Adanya ketidakdisiplinan tersebut mengindikasikan adanya sikap tidak puas. Menurut Siagian, ketidakhadiran dan kepuasan kerja sangat terkait dengan berbagai aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa telah dibuktikan bahwa pegawai atau guru yang sangat puas dengan pekerjaannya akan lebih kecil kemungkinannya untuk tidak masuk kerja. Sebaliknya, pekerja atau pendidik yang tidak puas dengan pekerjaannya akan lebih besar kemungkinannya untuk tidak masuk kerja.

Kenyataannya, bahwa pekerja atau pendidik yang puas akan tiba di sekolah tepat waktu dan bekerja dengan gembira, percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka kecuali mereka memiliki alasan kuat untuk tidak masuk kerja. Sebaliknya, guru atau staf yang tidak senang atau kurang puas akan memberikan berbagai alasan untuk membolos. Oleh karena itu, memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja adalah salah satu strategi terbaik untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru di SMK Negeri 1 Merangin”.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka terdapat masalah yaitu :

1. Budaya sekolah masih belum cukup baik di SMK Negeri 1 Merangin.
2. Kepuasan kerja para guru masih cukup rendah di SMK Negeri 1 Merangin.
3. Terdapat komitmen guru yang rendah di SMK Negeri 1 Merangin.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi, diketahui bahwa terdapat beragam faktor dapat memengaruhi tingkat komitmen guru. Namun karena keterbatasan kemampuan peneliti, waktu, tenaga, dan biaya, tidak memungkinkan untuk mempelajari semua aspek dalam penelitian ini. Untuk mempertahankan fokus dan menghindari menyimpang dari topik utama, penelitian ini akan berkonsentrasi untuk penelitian pengaruh antara budaya sekolah, kepuasan kerja, dan komitmen guru di SMK Negeri 1 Merangin.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada pembatasan masalah sebelumnya, masalah penelitian dapat dinyatakan yakni:

- 1) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Merangin?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Merangin?
- 3) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Merangin?
- 4) Adakah ada pengaruh budaya sekolah dengan komitmen guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Merangin?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Merangin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMK Negeri 1 Merangin.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Merangin.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya sekolah dan komitmen guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Merangin.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat dua dimensi manfaat dari penelitian ini yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan yaitu teoritis ataupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan berkontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan dengan menyediakan informasi dan referensi yang dapat memperkaya kajian dalam bidang administrasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti sendiri sebagai pemenuhan syarat kelulusan S1 Administrasi Pendidikan sekaligus sarana pengembangan wawasan melalui pengalaman lapangan langsung.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini menawarkan informasi yang sangat berharga untuk sekolah dalam mengembangkan kebijakan dan program sekolah berdasarkan hasil kajian yang diperoleh.
- c. Bagi jurusan administrasi, hasil penelitian dapat memperkaya literatur dan menjadi sumber pembelajaran dalam berbagai mata kuliah terkait manajemen pendidikan.
- d. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan atau acuan oleh para peneliti berikutnya yang ingin mendalami hubungan antara budaya sekolah, kepuasan kerja, dan komitmen guru melalui sudut pandang atau konteks yang berbeda.