BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang tak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Melalui pendidikan manusia dapat mencapai cita-cita mereka. Dalam keberhasilan proses belajar-mengajar, peran guru tidak dapat dipungkiri sangatlah penting. Karena kedua komponen ini yang memegang peranan penting. Guru merupakan salah satu aset berharga yang berperan dalam menggerakkan roda pendidikan hingga sebuah sekolah yang dalam hal ini organisai dapat bergerak maju dan berkembang serta mengembangkan komponen-komponen yang terdapat di dalamnya. Oleh sebab itu, sekolah perlu memiliki karyawan yang berdedikasi dalam bekerja dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi sehingga dapat tercapai tujuan dari organisasi ini.

Tentu saja banyak hal yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kewajibannya di sekolah. Hal-hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja guru serta mengukur efektifitas proses yang dijalankan sekolah. Diperlukan komitmen organisasi dari tiap individunya, sehingga sangat membantu sekolah dalam mewujudkan tujuannya. Faktor lainnya seperti *empowering leadership* Dimana pemimpin memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan diri serta berlaku adil kepada setiap bawahannya. Robbins & Judge (2009, 123) mengatakan bahwa cara pemimpin memperlakukan karyawannya sangat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, begitu pentingnya *komitmen organisasi* bagi karyawan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai komitmen organisasi, serta hubungannya dengan beberapa variabel, seperti *empowering leadership*, *job crafting*, dan *work engagement*. Peneliti juga hendak melihat pengaruh antar variabel yang diselidiki dalam penelitian ini.

1.2. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh karyawan di sebuah institusi pedidikan. Beberapa hal yang berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan yaitu:

1) *Work engagement* yang menggambarkan keterlibatan individu baik secara kognitif maupun emosional dengan pekerjaan yang akhirnya menimbulkan komitmen organisasi dalam tiap individu karyawan di institusi.
2) *Job crafting* yaitu perubahan yang terjadi berdasarkan inisiatif dari individu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.
3) *Empowering leadership* ini merupakan gaya kepemimpinan yang yang memberi penekanan pada aspek proses dengan memberikan motivasi, kepercayaan dan partisipasi individu.
4) Budaya organisasi yang berhubungan dengan yang dirasakan oleh individu dan persepsinya dalam menciptakan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan harapan.
5) Kepuasan kerja yang merupakan perasaan dalam diri individu baik mendukung maupun yang tidak mendukung yang berhubungan dengan pekerjaannya.
6) Proses seleksi dimana berkenaan dengan proses pemilihan karyawan yang paling sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan posisi yang tersedia.

7) Motivasi yang dalam hal ini merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaannya bahkan di luar tugasnya dan berorientasi pada tujuan organisasi.
8) Tingkat pendidikan yang tinggi dapat menentukan kualitas guru dalam proses berorganisasi sehingga tinggi rendahnya keloyalan guru terhadap organisasi menunjang komitmen organisasinya
9) Masa kerja merupakan faktor demografis yang biasa digunakan untuk menentukan keahlian seseorang dan tingkat pengalamannya yang mendukung komitmen organisasi.
10) Keadilan organisasi yang dimana keadilan sumber daya yang diharapkan karyawan dapat direalisasikan oleh organisasi sehingga secara langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
11) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada individu untuk melaksanakan aktivitas yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Dari berbagai variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah, peneliti akan membatasi masalah yang diteliti fokus pada variabel *empowering leadership, work engagement dan job crafting* terhadap komitmen organisasi.

1.4 GAP Penelitian

Setelah melakukan berbagai studi *literature* tentang komitmen organisasi, begitu banyak penelitian yang telah meneliti komitmen organisasi dengan variabel-

variabel lainnya seperti penelitian dari Wang et al. (2018) yang meneliti tentang hubungan komitmen afektif dengan *task performance* dan *OCB,* Afshari (2020) meneliti tentang pengaruh *intrinsic motivation, effective leadership, employee membership* terhadap komitmen organisasi, meneliti tentang pengaruh *perceived support of training, perceived training needs* terhadap komitmen organisasi, Kim et al. (2017) melakukan penelitian tentang hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi, Kim, M., & Beehr, T. A. (2018), melaksanakan penelitian dengan variabel *empowering leadership,* komitmen afektif terhadap *lateness, absentism*, Alejandro dan Helena (2019) melakukan penelitian dengan variabel *social support, work engagement* dan komitmen organisasi. Namun peneliti sangat kesulitan menemukan *literature* yang meneliti tentang hubungan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi. Untuk itu peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh *empowering leadership, work engagement* dan menambahkan variabel *job crafting* terhadap komitmen organisasi. Dengan maksud untuk mengisi kesenjangan yang terjadi dalam penelitian ini

1.5. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah XYZ?
2. Apakah *job crafting* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah XYZ?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah XYZ?

4. Apakah *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan di sekolah XYZ?
5. Apakah *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan di sekolah XYZ?

1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah XYZ
2. Untuk menganalisis bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah XYZ
3. Untuk menganalisis bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di sekolah XYZ
4. Untuk menganalisis bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan di sekolah XYZ
5. Untuk menganalisis bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan di sekolah XYZ

1.7. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang didapat dari penelitian ini bukan hanya untuk pribadi peneliti tetapi dapat digunakan untuk berbagai pihak seperti organisasi maupun individu yang sesuai dengan variabel dari penelitian ini.

1.7.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan melalui penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran untuk kemajuan lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik khususnya dalam komitmen organisasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan variabel-variabel tersebut diatas.

1.7.2 Manfaat praktis

Secara praktis, dari penelitian ini dapat menjadi materi untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mencapai tujuan dari sekolah. Selain itu juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi pendidikan dan pendidik dalam melaksanakan operasional sekolah, sehingga proses belajar mengajar menjadi efektif.

1.8 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini terbagi atas lima bab. Pada bab satu, peneliti membahas latar belakang diadakan penelitian ini yaitu mengenai pentingnya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, dilanjutkan dengan mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi tersebut dan melihat variabel-variabel yang masih belum banyak dilakukan dalam penelitian seperti variabel *job crafting* yang akan dilakukan dalam penelitian. Dari berbagai identifikasi masalah tersebut peneliti melakukan pembatasan masalah. Dari batasan masalah tersebut kemudian selanjutnya dirumuskan menjadi rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Rumusan masalah ini kemudian dijadikan sebagai tujuan yang akan dicapai dalam penelititan. Peneliti juga berharap

penelitian ini dapat berguna sehingga peneliti menuliskan manfaat dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis untuk menutup bab pertama.

Pada bab dua merupakan landasan teori yang menjelaskan acuan yang terdiri dari teori-teori dan juga hasil penelitian sebelumnya mengenai variabel-variabel yang menjadi penelitian ini yaitu tentang komitmen organisasi, *empowering leadership, job crafting* dan *work engagement* serta menjelaskan faktor-faktor yang mampu meningkatkan komitmen organisasi dan yang berhubungan erat dengan variabel-variabel yang diteliti lainnya. Dari teori tersebut selanjutnya dituangkan dalam kerangka berpikir, bentuk model penelitian serta diakhiri hipotesis dari penelitian ini.

Bab tiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Lebih lanjut, dipaparkan *design* serta langkah-langkah yang diambil dalam penelitian yang efektif dalam mengumpulkan, mengolah data dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS serta menganalisis data yang diperoleh tersebut.

Bab empat menjelaskan hasil dan pembahasan dari penelitian. Pada bagian ini data yang diperoleh dari hasil penelitian dijabarkan. Dengan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang keseluruhan gambaran data statistik deskriptif dari tiap variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi, *empowering leadership, job crafting* dan *work engagement* termasuk di dalamnya hasil uji hipotesis sesuai dengan teori yang telah dibahas sebelumnya.

Pada bab lima merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial dan saran peneliti. Pada bagian kesimpulan menjelaskan rangkuman dari hasil penelitian secara menyeluruh, implikasi manajerial yang terdiri dari langkah praktis untuk organisasi dalam mengimplementasikan hasil penelitian, serta saran yang dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.