

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk terpelajar yang tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Wolterstorff (2007, 4) menyatakan situasi dan struktur manusia membuat proses belajar mengajar tidak dapat dihindari. Sejak manusia dilahirkan hingga tumbuh dewasa, manusia terus mengalami proses pertumbuhan, dan di dalamnya ia mengalami proses belajar. Hal itu senada dengan yang ditemukan oleh Piaget bahwa mulai dari bayi, manusia sudah membangun pemahamannya dengan pengalaman inderawinya (Santrock 2003, 105).

Oleh sebab itu, pendidikan bagi manusia merupakan hal yang berkelanjutan dan tidak terputus hingga akhir hayatnya. Hal ini sesuai dengan istilah *long life learning*, yang berarti bahwa proses belajar berlangsung dalam seluruh kehidupan manusia dan melibatkan banyak aspek dan komponen yang ada. Salah satunya adalah sekolah. Sekolah merupakan sebuah institusi pendidikan formal, dimana siswa dan guru bersama-sama terlibat dalam upaya membangun pengetahuan.

Sekolah sebagai organisasi struktural adalah sebuah miniatur masyarakat (*mini society*) yang merupakan wahana pengembangan peserta didik, yang salah satu proses di dalamnya adalah pelayanan jasa (Jelantik 2015, 13). Komponen sekolah terdiri dari kepala sekolah, staff administrasi dan guru yang mengabdikan diri mereka dalam sebuah pelayanan. Komponen sekolah tersebut memberikan yang terbaik dari apa yang mereka miliki melalui pengajaran dan tata kelola

sekolah yang baik, sedangkan siswa pun mendayagunakan setiap pelayanan yang diberikan tersebut. Apabila ini berjalan dengan maksimal, maka terciptalah sebuah siklus masyarakat sekolah yang baik.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan. Keberadaan guru di sekolah sangatlah menentukan keberhasilan peserta didik. Perencanaan pembelajaran dan aktivitas mengajar yang dilakukan oleh guru merupakan kegiatan rutin yang dilakukan guru guna menunjang keberhasilan peserta didik. Dengan demikian, ketika guru dapat secara maksimal melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka peserta didik pun akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kesinambungan proses belajar mengajar dan meningkatnya kompetensi siswa dapat tercapai ketika guru secara konsisten mendampingi siswa dan berkomitmen penuh atas pelayanannya di organisasi pendidikan, yaitu sekolah. Sopiah (2008, 155) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, dan berupaya untuk mengambil bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi yang baik sekalipun membutuhkan komitmen yang teguh dari setiap orang yang bergabung dalam organisasi tersebut, sebab komitmen lah yang mendorong seseorang untuk bertahan meskipun banyak tantangan dan ancaman (fisik, mental dan emosional) yang mencoba merusak tujuan tersebut (Dessler 2009, 337).

Sekolah Lentera Harapan Curug adalah sekolah nasional yang bertempat di Perumahan Binong Permai, berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Pelita Harapan (YPPH). Guru-guru di sekolah ini hampir 98% memiliki latar belakang pendidikan sarjana dari Fakultas Pendidikan Universitas

Pelita Harapan, di bawah YPPH. Namun, meskipun hampir semua guru berasal dari institusi yang berasal dari yayasan yang sama, cukup banyak guru yang memilih untuk meninggalkan sekolah setelah mereka menyelesaikan masa resiprokasi selama 3 (tiga) tahun di sekolah tersebut. Tingkat *turnover* guru di sekolah ini sangatlah tinggi. Berdasarkan data pada table 1.1 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya, tingkat *turnover* sekolah mencapai rata-rata 30%.

Tabel 1. 1 Tingkat turnover guru 3 tahun akademik terakhir

Tahun	Total Guru	Guru Keluar	Peresentasi
2011/2012	35	12	34%
2012/2013	37	11	30%
2013/2014	37	11	30%
2014/2015	38	13	34%

Sumber: Tata Usaha Sekolah Lentera Harapan Curug

Tentunya ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi tingginya angka *turnover* tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang guru, didapatkan fakta bahwa beberapa alasan tersebut dikarenakan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, beban mengajar yang cukup tinggi, dan tuntutan kebutuhan keluarga yang mendesak dan perlu dipenuhi.

Namun fakta lainnya adalah ditemukan beberapa guru yang memilih untuk bertahan meskipun mengalami kondisi yang sama dengan guru yang memilih untuk keluar. Beberapa alasannya dikarenakan visi sekolah yang sesuai dengan visi pribadi, *value*/nilai yang dimiliki oleh sekolah sangatlah Alkitabiah, mayoritas guru berasal dari alumnus yang sama dan budaya organisasi telah

melekat kuat dalam setiap pribadi di sekolah. Kondisi tersebut yang mendorong dilakukannya penelitian ini untuk meneliti pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi dan *trust* terhadap komitmen organisasi di Sekolah Lentera Harapan Curug.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah mengenai rendahnya komitmen organisasi guru-guru. Colquitt (2011, 8) menyatakan bahwa adapun hal-hal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah:

1) Budaya Organisasi

Budaya yang kuat dalam organisasi, akan berpengaruh terhadap komitmen seseorang untuk bertahan dalam organisasi. Budaya meliputi artefak yang dapat diamati, nilai-nilai organisasi, dan asumsi dasar yang sudah melekat dalam diri pekerja.

2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang jelas dan terarah dapat mendorong para pekerja untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi. Struktur merupakan kerangka yang memungkinkan terjadinya aliran informasi/komunikasi yang efisien dan proses untuk mendapatkan kepuasan kerja serta komitmen yang tinggi.

3) Kepemimpinan (gaya dan sikap)

Pekerja yang memiliki pemimpin yang dapat diteladani dan diandalkan akan membuat mereka merasa nyaman untuk bekerja. Gaya dan sikap

kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pekerja, akan menghasilkan pekerja yang loyal dan berkomitmen.

4) Kepemimpinan (kuasa dan negosiasi)

Pemimpin yang mampu menggunakan wewenang dan kekuasaanya dengan benar, akan menghasilkan pendelegasian tugas yang benar pula. Karyawan yang mengerti harapan dan keinginan pemimpin dengan jelas, cenderung untuk bertahan dalam sebuah organisasi.

5) Tim (proses dan komunikasi)

Proses dan komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah menentukan arah dan dinamika organisasi tersebut. Efektifitas sebuah tim dapat diukur dari bagaimana tim tersebut berproses dan berkomunikasi. Komitmen pekerja pun dapat terbangun apabila proses dan komunikasi berjalan dengan baik.

6) Tim (Karakteristik dan keberagaman)

Karakteristik dan keberagaman tim dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Apabila pekerja merasa terasing dan berbeda dari tim, maka kecenderungannya untuk meninggalkan organisasi sangatlah besar.

7) Kemampuan individu

Kemampuan individu yang difasilitasi dengan baik oleh organisasi, akan membuat individu tersebut merasa dibutuhkan dan dimiliki oleh organisasi. Setiap pekerja akan memilih bertahan dalam sebuah organisasi dimana dia dibutuhkan.

8) Kepribadian dan nilai budaya

Kepribadian seseorang akan membentuk bagaimana ia bersikap dan bekerja. Nilai-nilai budaya yang dianut pun memberikan pengaruh terhadap cara pandangnya terhadap sesuatu. Jika kepribadian dan nilai yang dianut sesuai dengan nilai organisasi di mana ia berada, maka ia akan bertahan, demikian juga sebaliknya.

9) Kepuasan kerja

Apabila pekerja mendapatkan kepuasan dari apa yang dikerjakannya, maka keputusan untuk bertahan dalam sebuah organisasi adalah suatu hal yang pasti. Kepuasan sangat penting bagi organisasi karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

10) Stres

Beban dan tekanan yang tinggi dalam sebuah organisasi, akan membuat karyawan tidak bertahan lama dalam sebuah organisasi. Sebab, tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus tersebut berpotensi menimbulkan kecemasan.

11) Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan tidak menemukan motivasi yang tepat dalam bekerja, maka sangatlah sulit untuk mencapai kepuasan kerja. Dengan demikian keinginan bertahan dalam organisasi sangatlah kecil.

12) *trust, justice and ecthics*

Kepercayaan adalah modal yang sangat penting dalam bekerja. Seseorang akan merasa nyaman dan percaya diri dalam bekerja, jika ia dipercayai. Hilangnya kepercayaan, akan membuat pekerja merasa tidak dibutuhkan lagi dan cenderung mengabaikan tanggungjawabnya.

13) *Learning and decision making*

Pengambilan keputusan dari pemangku kepentingan yang tepat akan membuat pekerja merasa yakin bahwa mereka bekerja dengan pemimpin yang tepat. Kesalahan pengambilan keputusan, akan berdampak hilangnya kepercayaan pekerja terhadap organisasi.

1.3 **Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi dan *trust* terhadap komitmen organisasi di Sekolah Lentera Harapan Curug.

1.4 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan penulis, beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *trust*?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *trust*?
- 3) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
- 5) Apakah *trust* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Menjawab rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini adalah untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *trust*.
- 2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *trust*
- 3) Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi.
- 4) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
- 5) Menganalisis pengaruh *trust* terhadap komitmen organisasi

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh *trust*, *servant leadership* dan budaya organisasi sekolah terhadap komitmen organisasi. Disamping itu, penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas wawasan penelitian selanjutnya mengenai *servant leadership*, budaya organisasi, *trust* dan komitmen organisasi

- 2). Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberi informasi kepada organisasi Sekolah Lentera Harapan tentang seberapa besar pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi, dan *trust* terhadap komitmen sekolah. Disamping itu, penelitian ini bermanfaat bagi sekolah untuk melihat variabel yang paling

berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga sekolah mampu menerapkan variable tersebut dan dapat menekan tingginya angka *turnover* di SLH Curug.

1.7 Sistematika Penulisan

Berikut sistematika penulisan tesis ini:

BAB I pada penelitian ini membahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Latar belakang penelitian ini membahas alasan mengapa penelitian ini diadakan. Identifikasi masalah penelitian ini dibatasi dengan tujuan agar penelitian ini lebih terfokus, sehingga manfaat dapat dirasakan oleh organisasi maupun pihak-pihak terkait.

Pada BAB II akan diuraikan teori-teori yang menjadi landasan dari diadakannya penelitian ini, kerangka teori serta hipotesis yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini. Dalam bagian ini juga akan dipaparkan penelitian terdahulu terhadap aspek-aspek yang ada. Pada bagian akhir, peneliti akan membuat gambaran model penelitian serta keterkaitan antara tiap variabel.

BAB III dalam penelitian ini akan membahas mengenai desain penelitian, subjek yang akan diteliti, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian, prosedur penelitian yang akan dilaksanakan, instrument yang akan digunakan, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan, dan teknik pengolahan data

Pada BAB IV, peneliti akan membahas hasil pengumpulan data, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil sesuai dengan landasan teori dan teknik

yang digunakan, serta kesimpulan penelitian untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

BAB V berisi kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran sebagai penutup dari penelitian ini

