

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat pekerja dengan organisasi, yang dengan demikian mengurangi kemungkinan anggota keluar dari organisasi. Apabila pekerja tidak lagi berkomitmen terhadap organisasi, maka dia akan melakukan *withdrawal behavior*, di mana pekerja berusaha untuk menghindari situasi kerja dan bila diakumulasikan akan berujung pada keluar dari organisasi (Colquitt, 2015, 64).

Indikator dari komitmen organisasi yang baik ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi, rendahnya jumlah pekerja yang keluar, dan rendahnya tingkat absensi. Pekerja yang berkomitmen dengan organisasi memiliki kecenderungan jarang absen dan berhenti dari pekerjaannya (Luthans, 2011, 147). Pekerja dengan komitmen organisasi tinggi juga cenderung memberikan yang terbaik bagi organisasinya dan akan menampilkan sikap yang positif terhadap organisasi seperti kinerja yang tinggi dan berusaha menciptakan atmosfer kerja yang baik. Sehingga komitmen organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja anggota secara khusus dan kinerja organisasi secara umum (Albdouri dan Altarawneh, 2014, 194).

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama di organisasi cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja lebih sebentar. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melihat diri mereka sebagai anggota yang

berdedikasi, memberikan penilaian positif terhadap organisasi, dan melihat ketidakpuasan terhadap pekerjaan sebagai hal yang tidak berguna (Hellriegel dan Scholum, 2010, 91).

Lokasi dari penelitian adalah SMP ABC Tangerang. SMP ABC Tangerang sudah berdiri sejak tahun 1996 dan merupakan bagian dari kompleks sekolah ABC, yang terdiri dari TKK, SD, SMP, dan SMA. SMP ABC memiliki 12 kelas dengan pembagian empat kelas untuk kelas 7, empat kelas untuk kelas 8, dan empat kelas untuk kelas 9. Dalam perkembangannya, SMP ABC adalah sekolah yang stabil dalam perkembangannya karena kapasitas gedung yang terbatas, sehingga menyulitkan bagi SMP ABC untuk menambah jumlah kelasnya. Dengan jumlah kelas yang tetap, maka jumlah guru yang ada di SMP ABC juga stabil dari waktu ke waktu.

Sampai dengan waktu diadakannya penelitian, keseluruhan ada 35 guru yang bekerja di SMP ABC Tangerang. Berdasarkan teori yang ada, semakin panjang masa kerja seorang anggota, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Masa kerja guru bisa dilihat di tabel 1.1. Dari data yang ada di tabel 1.1, ada 10 guru yang memiliki masa kerja di SMP ABC yang lebih dari 10 tahun. Bila melihat masa kerja guru yang berada di SMP yang berada di yayasan yang sama dengan SMP ABC, jumlah guru yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun ada 17 orang. Dengan melihat jumlah guru yang bekerja dan masa kerjanya, maka bisa dikatakan guru-guru di SMP ABC sudah memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Tabel 1.1. Masa kerja guru SMP ABC

Masa kerja	SMP ABC	SMP yang berada di yayasan yang sama dengan SMP ABC
1-10 tahun	25	18
11-20 tahun	9	12
21-30 tahun	1	5

Sumber: Statistik SMP ABC Tangerang

Melihat keadaan di SMP ABC, maka menarik untuk dilihat mengapa banyak guru yang bisa memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Asumsinya, bila seorang guru mau berkomitmen sedemikian lama dengan organisasi, tentunya dia pasti mendapatkan hal yang membuat dia merasa harus memberikan komitmennya terhadap sekolah.

Salah satu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan oleh penilaian dari pekerjaan seseorang maupun pengalaman kerjanya (Colquitt, 2015, 98), sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya, maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Salah satu hal yang menunjukkan komitmen kerja tinggi adalah apabila pekerja melakukan pekerjaannya dengan mengerahkan usaha yang terbaik bagi organisasi (Hellriegel dan Scholum, 2010, 91). Bila pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, si pekerja akan menunjukkan kinerja yang tidak sesuai dengan harapan dari atasan dan organisasi, dan organisasi sendiri tidak bisa terus membayar pekerja yang tidak puas (Clark, dari Raziq dan Maulabakhsh, 2014, 718). Kepuasan kerja sendiri dibagi menjadi kepuasan terhadap gaji, promosi, atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan mereka sendiri (George et al, 2008, dari Aziri, 2011, 78).

Faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi adalah sebuah tindakan yang terbentuk pada diri seseorang yang membuat seseorang bertindak dalam sebuah sikap yang spesifik dan berorientasi terhadap tujuan, dan motivasi yang tinggi merupakan faktor yang penting untuk mencapai kinerja yang tinggi (Hellriegel dan Slocum, 2010, 158). Salah satu hal yang menunjukkan komitmen tinggi adalah pekerja melakukan usaha yang terbaik bagi organisasi, dan motivasi merupakan faktor yang penting untuk mencapai kinerja yang tinggi (Hellriegel dan Scholum, 2010, 91).

Tingkat kepercayaan terhadap organisasi atau *organizational trust* juga menentukan tingkat komitmen dari pekerja terhadap organisasi. *Organizational trust* adalah percaya pada manajemen, merasa aman dengan pemikiran dari rekan kerja, memiliki tujuan yang jujur dan positif (Al-Abr row, Ardakani, Harooni, dan Moghaddampour, 2013, 29). *Organizational trust* yang tinggi berdampak pada meningkatnya komunikasi dan kerja sama antara pekerja dan manajer yang berdampak pada meningkatnya efisiensi kerja dalam kelompok dan berdampak juga dengan meningkatnya produktivitas dari kerja di organisasi (Robbins dan Judge, 2014, 193-194). Sesuai dengan teori yang ada, *organizational trust* yang tinggi berdampak pada kinerja yang tinggi, dan\ kinerja yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi juga.

Ada beberapa hal baru dalam penelitian ini. Secara empiris, penelitian mengenai komitmen organisasi dalam dunia pengetahuan sudah banyak, namun sedikit sekali ditemukan penelitian tentang komitmen organisasi di Indonesia dan dengan sekolah sebagai tempat penelitian. Secara ilmu pengetahuan, penelitian ini membuktikan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya dan teori-teori tentang

komitmen organisasi juga berlaku di Indonesia dan khususnya di lingkungan sekolah. Apabila penelitian tentang komitmen organisasi lainnya menggunakan kurang dari tiga variabel independen, maka penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *organizational trust*.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Komitmen organisasi yang baik menjadi dasar bagi sebuah organisasi untuk bisa berkembang dengan baik.

1. Pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga
2. Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, meningkatnya motivasi kerja juga meningkatkan level komitmen pekerja
3. Tingkat stress yang tinggi menyebabkan pekerja memiliki komitmen organisasi yang rendah
4. Bila pekerja memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi pada organisasi, maka dia akan lebih berkomitmen kepada organisasi
5. Iklim organisasi yang hangat dan saling mendukung mempengaruhi komitmen organisasi secara positif
6. Pelaksanaan promosi yang adil di sekolah mempengaruhi rasa percaya dan komitmen terhadap organisasi
7. Gaji yang mencukupi kebutuhan dan pengeluaran pekerja akan membuat pekerja lebih berkomitmen pada organisasi

8. Organisasi yang menerapkan peraturan secara adil cenderung membuat pekerja lebih berkomitmen
9. Kebijakan organisasi yang sesuai dengan etika yang berlaku mempengaruhi komitmen organisasi
10. Bonus dan fasilitas lain yang diberikan organisasi pada pekerjanya akan meningkatkan komitmen organisasi pekerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian yang akan dilakukan kali ini membatasi diri pada empat hal utama, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *organizational trust* yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi guru.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang terdapat dalam tesis ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *organizational trust* terhadap komitmen organisasi?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang terdapat dalam tesis ini adalah

1. Menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

2. Menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
3. Menganalisis pengaruh positif *organizational trust* terhadap komitmen organisasi

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Tesis ini memiliki manfaat yang bisa digunakan oleh beragam pihak. Pihak yang bisa mendapat manfaat dari tesis ini adalah

1. Bagi pihak sekolah. Pihak sekolah bisa menggunakan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi bagaimana komitmen organisasi guru di SMP ABC, faktor apa yang mempengaruhi komitmen organisasi mereka, khususnya dari kepuasan kerja, motivasi, dan kepercayaan
2. Bagi pihak yayasan. Pihak yayasan bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai model untuk diterapkan di sekolah-sekolah lainnya, dengan harapan akan mendapatkan hasil yang sama dengan sekolah tempat tesis ini dilakukan
3. Bagi pihak guru. Pihak guru bisa menggunakan hasil penelitian ini untuk perluasan pengetahuan mengenai profesi, sehingga mereka bisa mendapat pengetahuan yang lebih mendalam mengenai profesi guru
4. Bagi teori yang digunakan. Hasil dari tesis ini bisa dipakai untuk memperkuat teori-teori yang digunakan, baik hasilnya sesuai maupun tidak sesuai.
5. Bagi pihak orang tua murid. Pihak orang tua bisa menggunakan hasil penelitian ini untuk memperluas pengetahuan seputar profesi guru, sehingga orang tua bisa memahami bagaimana profesi dari guru secara lebih luas.

6. Bagi mahasiswa. Pihak mahasiswa bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan sebagai salah satu bahan acuan dalam penelitian maupun tugas yang sedang mereka kerjakan.
7. Bagi masyarakat umum. Hasil penelitian ini bisa dijadikan masyarakat umum sebagai gambaran mengenai profesi guru secara lebih luas.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Bab 1 adalah bab pendahuluan. Bab ini merupakan kepala dari penelitian yang akan mengarahkan isi dari penelitian ini. Bab pendahuluan terdiri dari beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 adalah bab landasan teori. Bab ini merupakan dasar berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab landasan teori terdiri dari beberapa sub bab, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, *organizational trust*, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab 3 adalah bab metode penelitian. Bab ini merupakan petunjuk mengenai bagaimana penelitian ini akan dilakukan. Bab metode penelitian ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu rancangan penelitian; tempat, waktu, dan subjek penelitian; objek penelitian; populasi dan sampel; prosedur penelitian; instrumen penelitian; skala pengukuran; teknis analisis data; dan hipotesis statistik.



Bab 4 adalah bab pembahasan. Bab ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang sudah diajukan dalam bab pendahuluan. Bab pembahasan ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu profil responden, uji validitas praanalisis, statistik deskriptif, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan. Profil responden sendiri terdiri dari profil berdasar jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Statistik deskriptif terdiri dari model pengukuran yang terdiri dari hasil uji validitas konvergen, hasil uji validitas diskriminan, dan hasil uji realibilitas; deskripsi variabel yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, variabel motivasi kerja, variabel *organizational trust*, dan variabel komitmen organisasi; model struktural yang terdiri dari hasil pengujian kesesuaian model dan hasil pengujian multikolinearitas.

Bab 5 adalah bab kesimpulan dan saran. Bab ini merupakan hasil akhir dari penelitian ini dan saran bagi pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini. Bagian saran ini khususnya ditujukan bagi organisasi tempat penelitian dilakukan dan bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan penelitian ini. Bab ini terdiri dari 3 sub bab, yaitu kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran.