

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sepanjang hidupnya sebagian besar akan menerima pengaruh dari tiga lingkungan pendidikan yang utama yakni, keluarga, sekolah dan masyarakat. Lingkungan yang pertama kali dikenal oleh seorang anak adalah keluarga. Pada masyarakat modern, pendidikan yang semula menjadi tanggung jawab keluarga itu kini sebagian besar diambil alih oleh sekolah bahkan fungsi pembentukan watak dan sikap mental berangsur-angsur diambil alih oleh sekolah. Begitu pentingnya peran sekolah dalam perannya membentuk watak dan sikap mental seseorang menyebabkan perlu adanya pengelolaan sekolah yang memenuhi kebutuhan untuk hal tersebut. Salah satu yang memegang peran dalam pengelolaan sekolah adalah Guru yang akan menjadi pembahasan dalam bab ini. Namun sebelum membahas tentang permasalahan yang ada, perlu kita mengetahui terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pendidikan dan tujuan dari pendidikan serta apa yang dimaksud dengan sekolah.

Tujuan Pendidikan Nasional dalam UUD 1945 Pasal 31 disebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta

kesejahteraan umat manusia. Sedangkan di dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikemukakan bahwa tujuan pendidikan nasional untuk berkembangnya 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 demokratis serta bertanggung jawab. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Salah satu sumber untuk mewujudkan tujuan pendidikan, selain keluarga dan masyarakat juga melalui sekolah dengan tenaga pendidiknya atau guru. Definisi sekolah menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran menurut tingkatannya ada dasar, lanjutan, dan tinggi. UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dari penjelasan tentang tujuan pendidikan yang dituliskan dalam Undang-Undang Dasar Negara, kita mengetahui bahwa sekolah sebagai tempat untuk belajar dan

mengajar serta peran pendidik sangatlah penting bagi pencapaian tujuan pendidikan. Pemerintah dengan Program Wajib Belajar yang dicanangkan sejak beberapa tahun lalu semakin memberi makna pentingnya pendidikan bagi seluruh masyarakat dimulai sejak mereka masih kanak-kanak.

Memenuhi kebutuhan masyarakat akan sekolah untuk pendidikan putra-putrinya, maka dalam dekade belakangan ini ada beberapa sekolah baru didirikan di dekat lokasi perumahan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Sekolah Tingkat TK/RA dan SD/MI di Jakarta Barat, DKI Jakarta

Tingkatan Sekolah	Total Jumlah Sekolah	Sekolah yang mulai Beroperasi di Tahun 2017
TK / RA	684 Sekolah	120 Sekolah
SD / MI	427 Sekolah	21 Sekolah

Sumber : Dinas Pendidikan Jakarta Barat, DKI Jakarta

Pertumbuhan pemukiman-pemukiman baru membuat para investor berlomba-lomba mendirikan sekolah di perumahan *real estate* yang ada. Dari sumber data Suku Dinas Tata Ruang dan Lingkungan Hidup DKI Jakarta di Jakarta Barat ada sebanyak 30 perusahaan pengembang yang membangun tempat tinggal baik rumah maupun apartemen untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.

Dengan adanya sekolah, tidak pelak lagi akan muncul kebutuhan tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru. Keterbatasan jumlah guru yang berkualitas menyebabkan banyak sekolah-sekolah baru menawarkan mereka untuk berpindah kerja ke sekolah mereka dengan iming-iming fasilitas dan remunerasi yang lebih baik. Di sinilah pentingnya sekolah melakukan usaha untuk mendapatkan komitmen organisasi dari para gurunya agar tidak kehilangan guru di setiap tahun

ajaran. Berpindahnya guru ke sekolah yang lain sangat memprihatinkan mengingat keberadaan guru pada satu sekolah yang sama dalam waktu yang lama diharapkan dapat menjaga keberlangsungan proses belajar mengajar. Bergantinya guru pada tiap tahun ajaran akan mengurangi keterikatan emosional antara siswa dan guru terutama pada tingkatan kelas kecil mulai dari Taman Kanak-Kanak sampai dengan Sekolah Dasar.

Sebagaimana diungkapkan oleh Suryabrata (2015,69) bahwa perasaan sosial menjadi faktor pengikat individu dengan sesama manusia. Untuk dapat memahami para anak didik, maka pendidik harus mempunyai bekal pengetahuan tentang psikologis yang bersifat umum, disamping aktivitas-aktivitas yang bersifat umum pada anak didik didapatkan sifat-sifat individual yang khas dimana hal ini bisa dipahami oleh pendidik pada proses interaksi dalam kegiatan belajar (Suryabrata 2015,6-7). Keterikatan dan kemampuan memahami peserta didik tentu saja tidak dapat terjadi jika dalam kurun waktu yang singkat guru telah pergi meninggalkan anak didiknya untuk bekerja di sekolah yang lain dengan peserta didik yang berbeda. Gehlbach, Brinkworth dan Harris (2012,701) melakukan pengamatan terhadap hubungan siswa dengan gurunya untuk melihat sampai sejauh mana perubahan yang terjadi pada siswa sampai akhir tahun ajaran baik pada nilai akademiknya maupun motivasi belajarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perubahan dalam hubungan guru-siswa memberikan pengaruh yang penting bagi pencapaian hasil belajar siswa, bukan hanya dari tahun ke tahun tetapi dalam setiap tahun ajaran. Selain daripada itu, keluar masuknya guru berarti juga biaya bagi organisasi sekolah. Biaya-biaya tersebut muncul mulai dari biaya perekrutan sampai dengan biaya pelatihan, belum lagi

produktivitas yang menurun akibat tenaga kerja baru yang perlu waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya (Cascio 2015,54).

Hal ini pernah dialami oleh Sekolah X yang menjadi tempat penelitian penulis. Sekolah ini telah berdiri sejak 40 tahun yang lalu didirikan oleh Sinode Gereja untuk tujuan mulia selain untuk misi penyebaran Injil juga turut serta mencerdaskan masyarakat di sekitarnya. Yayasan menyelenggarakan pendidikan mulai dari tingkatkan Taman Kanak-Kanak (TKK) sampai dengan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang berada di beberapa lokasi di Jakarta memiliki Visi “Terbangunnya manusia utuh yang takut akan Tuhan, Mandiri dan Berguna bagi Dunia” sedangkan Misinya adalah “Dengan Kasih dan Disiplin Meningkatkan Prestasi”. Sekolah yang menjadi tempat penelitian penulis berlokasi di Cengkareng Jakarta Barat, pada Tahun Ajaran 2016-2017 jumlah peserta didiknya sebanyak 85 orang siswa Taman Kanak-Kanak (TKK) dan 336 orang siswa Sekolah Dasar (SD). Setiap tahunnya Sekolah X harus melakukan rekrutmen untuk mendapatkan guru-guru pengganti karena guru yang sebelumnya ada mengundurkan diri dan berpindah ke sekolah lain. Yang lebih memprihatinkan, kadangkala guru mengundurkan diri di tengah-tengah tahun ajaran dimana proses kegiatan belajar belum selesai, padahal untuk mendapatkan guru pengganti di tengah tahun ajaran bukanlah perkara yang mudah apalagi mendapatkan guru yang handal. Namun sejak tahun ajaran 2015-2016 di sekolah yang menjadi objek penelitian penulis telah terjadi penurunan jumlah guru yang mengundurkan diri. Faktor yang menyebabkan guru mengundurkan diri tidak diketahui secara pasti oleh pihak pengelola sekolah karena tidak diadakannya *exit interview* saat guru mengundurkan diri. Hal ini menjadi menarik bagi penulis

untuk menelitinya dan mencari tahu apa yang menjadi penyebabnya. Mengingat sekolah yang menjadi objek penelitian telah beroperasi selama 40 tahun, tentunya telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sekitarnya untuk mendidik anak-anak mereka.

Tabel 1.2. Data Turn Over Guru TK dan SD di Sekolah X

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang Mengundurkan Diri	Turnover (%)
2013 - 2014	34	8	23.53%
2014 - 2015	34	10	29.41%
2015 - 2016	34	1	2.94%

Sumber : Data Kepegawaian Sekolah X

Apa yang menyebabkan seorang guru memilih berhenti dari satu sekolah untuk berpindah kepada sekolah yang lain? Menurut Luthans (2011,129) untuk mengetahui hal tersebut maka kita harus tahu terlebih dahulu mengetahui dimensi abadi tentang ciri-ciri dan konsep diri untuk menambah pemahaman tentang kepribadian manusia. Dimensi interaksi situasi kepribadian seseorang dapat memberikan pemahaman lebih lanjut. Dimensi ini menunjukkan bahwa dalam bertindak seseorang tidaklah statis yaitu bertindak sama dalam segala situasi, tapi malah terus berubah dan fleksibel. Sebagai contoh, karyawan dapat berubah tergantung pada situasi tertentu dan dengan siapa mereka berinteraksi. Demikian juga halnya dengan guru akan memberikan respon berubah dan fleksibel pada situasi yang dihadapinya.

Sikap karyawan khususnya yang berkaitan dengan komitmennya terhadap organisasi merupakan suatu hal yang menarik dan patut diketahui oleh organisasi khususnya organisasi sekolah untuk dapat mempertahankan guru-gurunya tetap berada di dalam organisasi sekolah yang sama. Sebagaimana disadari bahwa pada

dasarnya hubungan kerja antara organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi ingin mendapatkan kontribusi yang optimal dari karyawannya, di sisi lain karyawan menginginkan organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Apabila salah satu pihak merasakan hal yang tidak seimbang akan berdampak terhadap hubungan kerja. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Handoko (2001,193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja itu dapat terjadi, dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan 2006,199).

Selain daripada itu organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena akan berpengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya.

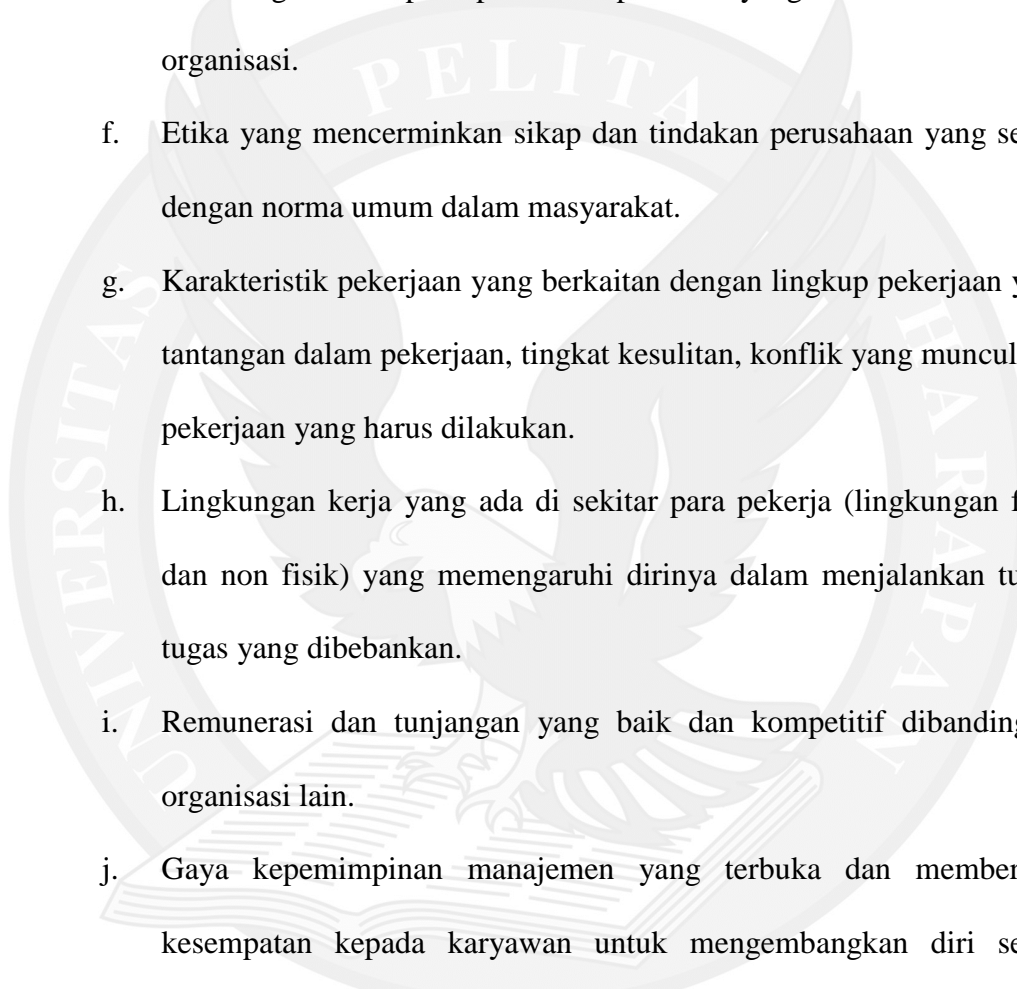
Selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja , menurut Colquitt (2013,134) di dalam *transactional theory of stress* masih ada faktor lain yang ditenggarai menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi yaitu stres. Colquitt membagi penyebab stres di tempat kerja ke dalam 4 kuadran, dari 4 kuadran tersebut terdapat 2 kuadran stres yang disebabkan karena pekerjaan dan bukan karena pekerjaan. Di saat karyawan mengalami stres, ketidakpuasan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Martin Lucas dan Kim Wilson (Azhari 2004,152) Guru yang mengalami stres membawa dampak luas, tidak hanya terhadap guru itu sendiri tetapi juga terhadap sekolah dan organisasi tersebut, dan yang terutama berdampak besar terhadap para murid. Bagi organisasi dampaknya secara ekonomi adalah hilangnya waktu mengajar serta munculnya tambahan biaya untuk mencari guru pengganti.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menjadi bagian penting dalam kesuksesan kegiatan belajar dan mengajar di sekolah karena guru akan merasa menjadi bagian penting dalam kesuksesan anak didiknya dan kesuksesan sekolah tempatnya bekerja. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh:

- a. Kepuasan kerja yang menggambarkan tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya.
- b. Stres kerja yang menunjukkan kondisi psikologis seorang karyawan saat menghadapi tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya.



- 
- c. Motivasi kerja yang menggambarkan kekuatan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
  - d. Kepercayaan yang menyatakan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
  - e. Keadilan yang menggambarkan rasa adil yang dirasakan oleh seseorang terhadap keputusan-keputusan yang diambil di dalam organisasi.
  - f. Etika yang mencerminkan sikap dan tindakan perusahaan yang sesuai dengan norma umum dalam masyarakat.
  - g. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan lingkup pekerjaan yaitu tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan, konflik yang muncul dari pekerjaan yang harus dilakukan.
  - h. Lingkungan kerja yang ada di sekitar para pekerja (lingkungan fisik, dan non fisik) yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
  - i. Remunerasi dan tunjangan yang baik dan kompetitif dibandingkan organisasi lain.
  - j. Gaya kepemimpinan manajemen yang terbuka dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri sesuai kemampuan dan kapasitasnya.
  - k. Kapabilitas dan keterlibatan atasan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja yang terjadi pada guru TK dan SD di sekolah X.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja sekolah X berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru-gurunya?
2. Apakah kepuasan kerja guru-guru di sekolah X berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah stres kerja di sekolah X berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi para guru?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap ilmu pengetahuan dan teori yang berkaitan dengan komitmen organisasi, khususnya teori tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi para guru-guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis yang bekerja sebagai praktisi sumber daya manusia akan lebih memahami hal-hal yang dirasakan karyawan sehingga

mampu merancang program-program yang mengarah kepada penguatan komitmen organisasi.

- b. Bagi yayasan penyelenggara sekolah X menjadi tahu akar permasalahan yang menjadi penyebab guru-guru mengundurkan diri atau tetap bekerja di sekolah yang dikelolanya sehingga dapat dibuat langkah-langkah untuk perbaikan dan pencegahan. Dengan demikian proses kegiatan mengajar tidak terganggu dan biaya yang diperlukan untuk mencari guru pengganti dapat ditiadakan.
- c. Bagi guru bermanfaat untuk mengetahui bagaimana mengelola stres yang baik di dalam pekerjaan sehingga karir dapat terus berjalan di sekolah yang sama.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

### **Bab 1 PENDAHULUAN**

Membahas mengenai latar belakang masalah yang kemudian diidentifikasi dalam subbab Identifikasi Masalah. Permasalahan kemudian dibatasi dalam Batasan Masalah dan dirumuskan berdasarkan perumusan masalah, ditentukan Tujuan Penelitian. Dipaparkan juga Manfaat Hasil Penelitian dan diakhiri dengan Sistematika Penulisan.

### **Bab 2 LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi kajian literatur dan teori yang menjadi landasan dari penelitian yang dilakukan, membahas teori-teori pendukung untuk

variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dimulai dari pembahasan mengenai komitmen organisasi. Lalu dilanjutkan dengan pembahasan mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Termasuk di dalamnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi variabel penelitian. Dalam Bab ini diambil juga contoh-contoh penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam kaitannya dengan variabel-variabel yang dibahas. Dibahas juga mengenai kerangka berpikir yang berisi dugaan sementara secara teori mengenai hubungan antara variabel yang diteliti. Dari kerangka berpikir dibuatkan Model Penelitiannya yang kemudian diakhiri dengan Hipotesis Penelitian.

### Bab 3 METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai Rancangan Penelitian serta detail Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian. Prosedur Penelitian serta Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data. Bab ini diakhiri dengan Hipotesis Statistik.

### Bab 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang profil responden yang terlibat dalam proses penelitian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai pengolahan data secara kuantitatif menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk menguji setiap hipotesis yang dibahas pada Bab II. Hasil pengolahan data akan menjawab hipotesis penelitian tersebut. Bab ini diakhiri dengan subbab Pembahasan.

## Bab 5 KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi dan saran kepada organisasi tempat berlangsungnya penelitian, sehingga organisasi dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat terkait dengan variabel yang diteliti.

