

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk suatu negara. Pendidikan membantu menciptakan warga negara yang berpengetahuan luas yang dapat secara aktif berpartisipasi dalam proses demokrasi, membuat keputusan yang tepat, dan berkontribusi pada kemajuan masyarakat (GGI Insights, 2023). Lembaga pendidikan harus menjadi wadah atau sarana yang dapat mendidik dan menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. Salah satu penentu mendasar dari efektivitas dan efisiensi pendidikan adalah kualitas sumber daya manusia yang berada di Lembaga Pendidikan (Okafor, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia-bakat, kompetensi dan pengetahuan guru serta kepala sekolah- telah menjadi perhatian yang semakin besar dalam komunitas pendidikan. Para peneliti dan juga pemerintah berusaha untuk memahami cara menarik dan mempertahankan guru dan pemimpin yang memiliki keterampilan tinggi (Best, 2010). Dalam pendidikan, sumber daya manusia mengacu pada sekelompok individu yang terorganisir dalam berbagai sektor ekonomi, yang terkait dengan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja yang dipekerjakan di sektor-sektor tersebut. Sisi lain, manajemen adalah proses mengorganisasikan orang-orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berkaitan dengan pembagian sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut (Sharma & Pandey, 2021).

Al Ayubi & Wibowo (2020) menyampaikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang berada di sekolah. Mereka menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mendukung kelancaran proses menimba ilmu bagi siswa. Dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dan (6) tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara resmi dijelaskan bahwa tenaga kependidikan dan pendidik merupakan orang-orang yang mengabdikan dirinya demi menunjang penyelenggaraan Pendidikan serta mereka yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor dan lain-lain.

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam menyajikan materi pembelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator bagi siswa dalam mengembangkan kemampuan dan potensi mereka (Erlia, 2021). Dalam konteks ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi akan berdampak positif terhadap kesuksesan organisasi.

Jika sekolah ingin menghasilkan penerus bangsa, guru dan tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi dalam bidangnya. Dalam hal ini, komitmen dan kepuasan guru serta tenaga kependidikan sangat penting untuk mencapai tujuan Pendidikan dan memberikan pengalaman belajar yang berkualitas. Guru berkomitmen kepada sekolah untuk meningkatkannya. Guru yang berdedikasi terhubung dengan lingkungan yang kreatif dan efektif di mana siswa dapat meningkatkan kemampuan mereka dan mencapai pencapaian yang lebih tinggi (Altun, 2017). Sangat penting untuk memahami elemen yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di industri Pendidikan khususnya sekolah jika ingin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Tantangan yang dihadapi para guru dan tenaga pendidik dalam meningkatkan komitmen saat ini adalah pandemi COVID-19 yang terjadi di tahun 2020 lalu. Pandemi COVID-19 memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru, dengan berbagai studi menunjukkan bahwa komitmen tersebut menurun akibat dampak pandemik terhadap sistem Pendidikan (Akartuna & Serin, 2022). Pada saat Pandemi COVID-19 terjadi di seluruh dunia, sekolah harus beralih ke pembelajaran daring siap maupun tidak. Sebagai akibat dari peningkatan beban kerja Pendidik dan tenaga pendidik (seperti pekerjaan rumah tangga dan pendidikan daring yang tidak dipersiapkan dengan baik), guru mengalami tingkat stress yang lebih tinggi selama periode Pendidikan daring di masa COVID-19 (MacIntyre et al., 2020).

Selama fase pembelajaran daring, guru juga menghadapi masalah keuangan dan sosial (kondisi pekerjaan, masalah psikologis, motivasi dan kepuasan) (Hoang, 2020). Beberapa guru di Indonesia juga memprioritaskan keuntungan finansial daripada komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh rendahnya gaji tenaga pendidik, baik guru maupun dosen, dibandingkan dengan karyawan profesional yang bekerja di sektor non-pendidikan. Rendahnya gaji dapat menyebabkan banyak sumber daya manusia yang berkualitas enggan untuk menjadi tenaga pendidik di Indonesia (Murtianingsih, 2023). Masalah lain termasuk kejenuhan kerja dan kepuasan kerja yang rendah juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Cayupe et al., 2023; Habib, 2020; Wang et al., 2020).

Tantangan lainnya yang dihadapi oleh Pendidik dan Tenaga pendidik adalah mereka yang masih berusia muda dapat mempengaruhi *turnover* yang menjadi penyebab rendahnya komitmen. Menurut Prabowo (2017), tingginya *turnover*

dapat menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dengan komitmen karyawannya. Rata-rata karyawan muda meninggalkan pekerjaan karena mereka ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka dan cocok dengan lingkungan kerja (Iskarim, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah mungkin memiliki tujuan yang berbeda dengan tujuan organisasi, sehingga dapat menunjukkan ketidaksesuaian antara keduanya. Seperti yang terjadi di Yayasan Pendidikan Islam X.

Pada tahun 2021, Yayasan Pendidikan Islam X merekrut banyak guru sebagai akibat banyaknya guru yang keluar. Banyak alasan yang disampaikan, seperti pindah ke instansi lain, ingin menjadi ibu rumah tangga sepenuhnya, sampai dengan tidak cocok dengan pemimpin yang baru. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi hal yang krusial dalam komitmen karyawan kepada organisasi. Berdasarkan tabel 1.1, di tahun 2021, tingkat *turnover* karyawan berada di 41,94% dengan sebanyak 13 karyawan memutuskan untuk keluar. Hal ini meningkat dari tahun sebelumnya dimana tingkat *turnover* sebesar 25%.

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan di Yayasan Pendidikan Islam X tahun 2020 sampai 2022

	2020	2021	2022
Jumlah Karyawan Awal Tahun	34	30	32
Jumlah Karyawan yang keluar	8	13	3
Jumlah karyawan akhir tahun	30	32	37
Tingkat <i>turnover</i>	25%	41,94 %	8,7%

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Islam X

Komitmen adalah perasaan karyawan untuk terikat dengan tujuan organisasi. komitmen organisasi adalah sebuah respons emosional yang dikembangkan dari hubungan antara sebuah organisasi dengan karyawannya (Bano et al., 2019).

Seorang karyawan yang sangat berkomitmen kepada suatu organisasi dimana ia mengambil peran biasanya akan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dari organisasi dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi (Werang et al., 2015). Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung mencapai keberhasilan dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki karyawan yang berkomitmen (Mwesigwa et al., 2020). Komitmen guru telah dianggap sebagai semangat atau *passion* terhadap pekerjaan. *Passion* adalah inti dari Pendidikan yang efektif (Altun, 2017).

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki tanggung jawab dan kebijakan dalam proses mencapai tujuan organisasi (Koswara et al., 2021). Salah satu penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat mempengaruhi komitmen karyawan (Abasilim et al., 2019). Seiring dengan dunia Pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis, sektor Pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan berhasil untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut penelitian lain, kurangnya pengawasan dan motivasi adalah penyebab komitmen yang rendah (Suryanto & Prihatiningsih, 2016). Kepemimpinan menjadi suatu hal yang dipertimbangan sebagai elemen terpenting dan fungsi dari manajemen, dimana membantu mengatur tingkat dedikasi karyawan dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Abasilim et al., 2019).

Penelitian juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan yang transformasional dengan komitmen karyawan (Abasilim et al., 2019). Pemimpin yang mempercayai kemampuan anggotanya dalam

memberikan hasil dan keunggulan yang bermanfaat dapat menciptakan hubungan yang lebih dalam antara tim dan organisasi (Indeed Editorial Team, 2022). Menurut penelitian lain, komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkat Ketika pemimpin menginspirasi, memotivasi, memahami, mendorong, memberikan penghargaan, menstimulasi, dan membangun hubungan satu sama lain (Mwesigwa et al., 2020). Bahkan UNESCO dan PBB telah mendorong sekolah dan lembaga pendidikan untuk memperhatikan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan keterlibatan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja organisasi (UNESCO, 2012; United Nations, 2015).

Sebuah organisasi yang sukses adalah yang memiliki karyawan yang termotivasi, terlibat dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi. *Job Involvement* menjadi salah satu faktor kunci pada keberhasilan organisasi. Keterlibatan mengarah pada peningkatan kepuasan dan produktivitas untuk organisasi. *Job Involvement* dan komitmen organisasi menjadi faktor penting bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan bertahan dalam lingkungan yang terus berubah (Abdallah et al., 2017). Ketika karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasakan bahwa mereka memiliki dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Hal ini dapat menghasilkan ikatan yang kuat dengan organisasi. (Singh & Gupta, 2015). Penelitian juga menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *job involvement* dengan komitmen organisasi (Abdallah et al., 2017; Gopinath & Litt, 2020; Singh & Gupta, 2015). Banyak Karyawan yang merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan kinerja yang mereka anggap penting bagi harga diri mereka, semakin dekat mereka dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen dianggap menghasilkan peningkatan

produktivitas. Hal ini berarti Ketika karyawan merasa terlibat dan peduli dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih setia, terikat dan berkomitmen pada pekerjaan, yang pada gilirannya akan berdampak pada organisasi (Abdallah et al., 2017).

Selain pengaruh kepemimpinan dan keterlibatan kerja, Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi mereka, mereka juga lebih mungkin untuk berkomitmen dan positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan keterlibatan dan komitmen kerja, peningkatan fungsi, dan penurunan stress kerja, serta menurunkan perilaku buruk seperti agresi dan stress kerja (Bibi et al., 2019). Seseorang dapat merasakan dukungan organisasi dari atasan, rekan kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja secara umum. Persepsi yang positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan. Perasaan bahwa mereka mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung mendorong karyawan untuk merasa dimiliki dan dihargai oleh organisasi mereka, yang mengarah pada peningkatan komitmen (Pattnaik et al., 2020).

Yayasan Pendidikan Islam X merupakan sekolah yang berada di kabupaten Tangerang dan merupakan satu-satunya sekolah Islam yang telah menggunakan metode pembelajaran sentra atau BCCT (*Beyond Centers and Circle Time*) di kecamatan Curug. Metode ini dikembangkan oleh Dr. Pamela C Phelps yang merupakan seorang praktisi Pendidikan anak usia dini. Metode sentra ini bertujuan untuk membangun karakter dengan sangat cermat dan konsisten, sehingga karakter tersebut terbangun dengan kuat pada anak (Tamin, 2010).

Selain itu, metode ini juga bertujuan untuk menstimulasi seluruh aspek kecerdasan anak melalui kegiatan permainan yang terarah, sehingga pembelajaran tidak berpusat menggunakan buku dan lebih banyak menggunakan media pembelajaran (Lestari, 2016). Metode pembelajaran ini berfokus kepada siswa, dan pendidik menjadi fasilitator yang memberikan pengarahan kepada siswa di dalam kelas. Oleh karena itu, komitmen guru terhadap metode pembelajaran sentra sangat dibutuhkan agar pembelajaran dapat tersampaikan dengan efektif kepada siswa.

Berdasarkan yang sudah disampaikan diatas, komitmen dan kepuasan guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mencapai tujuan Pendidikan dan memberikan pengalaman belajar yang berkualitas, sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan. Tenaga kependidikan dan pendidik sangat penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di sekolah. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyediakan bahan Pelajaran, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk membantu siswa mengembangkan kemampuan dan potensi mereka. Dalam situasi seperti ini, kesuksesan organisasi akan bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas dan berbakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami komponen yang dapat mempengaruhi komitmen pendidik dan tenaga kependidikan di organisasi, seperti kepemimpinan dan budaya kerja.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan sekolah, keterlibatan kerja guru dan tenaga kependidikan, dukungan organisasi yang dianggap, dan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan mempengaruhi komitmen guru dan tenaga kependidikan di institusi Pendidikan. Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini diperlukan untuk melihat komitmen individu terhadap organisasi, terutama di

sektor Pendidikan, yaitu sekolah. Komitmen pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk menentukan apakah seseorang bekerja karena senang dengan pekerjaannya atau hanya karena takut tidak diterima di tempat lain, bahkan jika mereka terikat kontrak atau karena memiliki tanggung jawab atas sekolah atau atasan, seperti kepala sekolah atau kepala yayasan (Abdullah & Abdul Rahman, 2015; Anwar & Balcioglu, 2016; Faraj et al. 2021, dalam Aziz et al., 2021).

## 1.2 Rumusan Masalah

Adanya kesenjangan antara fenomena dengan penelitian yang sudah dilakukan, rumusan masalah untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *School leadership style* memiliki pengaruh terhadap *Organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 2) Apakah *job involvement* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 3) Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 4) Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 5) Apakah *school leadership style* memiliki pengaruh terhadap *perceived organizational support* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 6) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *school leadership style* dan *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?

- 7) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *job involvement* dan *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *school leadership style*, *job involvement*, *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang.

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Untuk menguji dan menganalisis *School leadership style* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang
- 2) Untuk menguji dan menganalisis *job involvement* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 3) Untuk menguji dan menganalisis *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 4) Untuk menguji dan menganalisis *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?

- 5) Untuk menguji dan menganalisis *school leadership style* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 6) Untuk menguji dan menganalisis *job satisfaction* memediasi *school leadership style* dengan *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?
- 7) Untuk menguji dan menganalisis *job satisfaction* memediasi *job involvement* dengan *organizational commitment* di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi praktisi manajemen dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan kebijakan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan khususnya di Yayasan Pendidikan Islam X Tangerang.
- 2) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan menganalisis hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan mekanisme yang terlibat

##### **1.4.2 Manfaat Praktis/Manajerial**

- 1) Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pemimpin organisasi dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif.

- 2) Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan untuk mengembangkan keterlibatan karyawan dan *perceived organizational support* pada pendidik dan tenaga pendidik untuk meningkatkan kepuasan kerja yang mengarah kepada meningkatnya komitmen organisasi.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian terdiri dari:

- 1) Bab 1: berisi pendahuluan yang mengandung latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan
- 2) Bab 2: berisi tinjauan literatur yang menjelaskan teori-teori dari masing-masing variabel yang mendasari latar belakang penelitian
- 3) Bab 3: berisi metode penelitian, termasuk konseptual penelitian terdahulu, model penelitian yang akan dilakukan, hipotesis serta metodologi penelitian seperti sampel, populasi penelitian dan metode analisis.
- 4) Bab 4: berisi analisis data dan pembahasan, yang menyajikan hasil uji dan analisis data
- 5) Bab 5: berisi kesimpulan dan implikasi manajerial