

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk membentuk potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran yang bertujuan membantu peserta didik untuk mengembangkan dirinya secara optimal, yaitu pengembangan potensi, keterampilan dan sifat pribadinya ke arah yang positif (Efendi dkk. 2021, 136). Untuk menghasilkan sumber daya manusia terbaik di lingkungan pendidikan atau sekolah, kehadiran seorang guru sangat diperlukan untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Kehadiran seorang guru merupakan salah satu faktor utama munculnya generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektual tetapi juga dari cara berperilaku di masyarakat (Efendi dkk. 2021, 137). Artinya, pelaksanaan kegiatan dalam pendidikan bergantung pada kontribusi dan kolaborasi guru dengan sekolah. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Awais, dkk. (2015, 204) bahwa sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang setia, berkontribusi dalam kegiatan dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, karyawan mampu memberikan perhatian untuk memenuhi pekerjaan mereka, terhubung dalam perilaku peran ekstra dan membantu organisasi untuk berfungsi secara kompeten. Hal ini tentunya berkaitan dengan komitmen seorang karyawan atau guru terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Robbins & Judge (2014, 36) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hal ini menggambarkan suatu keadaan dimana karyawan bersedia menerima tujuan dan nilai organisasi sebagai milik mereka sendiri, terlibat dalam aktivitas organisasi serta mempertahankan posisinya di dalam organisasi. Komitmen mendorong karyawan untuk terlibat dengan organisasi secara sukarela dan tinggal di organisasi untuk waktu yang lama (UIndag, dkk 2011, 3). Orang-orang yang berkomitmen, memiliki lebih kecil kemungkinan untuk berhenti dan menerima pekerjaan lain sehingga biaya *turnover* tidak akan tinggi. Selain itu, karyawan yang berkomitmen sangat terampil, membutuhkan sedikit pengawasan, merasakan nilai dan pentingnya mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi (Ivancevich & Konopaske 2010, 198). Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membantu organisasi untuk berfungsi dan mencapai tujuannya. Dengan demikian, komitmen organisasi dibutuhkan untuk efektivitas organisasi, baik dalam menekan biaya maupun demi tercapainya tujuan organisasi yang seharusnya.

Tingkat *turnover* pada sebuah organisasi dapat memberikan gambaran dasar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Chan & Ao (2019, 14) memverifikasi bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi berniat untuk tinggal di organisasi, sebaliknya komitmen organisasi yang rendah akan mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Data yang diperoleh dari HRD SDS Dian Harapan Daan Mogot menunjukkan bahwa selama 3 tahun pelajaran berturut-turut terjadi peningkatan *turnover*. Pada tahun pelajaran 2016/2017 sebesar 10%, yaitu 6 dari 60 guru mengundurkan diri dari SDS Dian Harapan Daan Mogot. Selanjutnya, pada tahun pelajaran 2017/2018 meningkat sebesar 3% menjadi 13%, yaitu 8 dari 60 guru mengundurkan diri. Kemudian,

meningkat kembali sebesar 5% menjadi 18% pada tahun pelajaran 2018/2019, 11 dari 60 guru SDS Dian Harapan Daan Mogot kembali mengundurkan diri.

Secara garis besar, data di atas tidak menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi atau komitmen organisasi yang sangat rendah, namun peningkatan ini perlu menjadi perhatian unit pendidikan, sehingga angka *turnover* tidak semakin meningkat setiap tahunnya. Sebuah sekolah tidak hanya membutuhkan guru yang berkompeten dalam bidangnya tetapi juga membutuhkan guru yang berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam keadaan apapun, seperti yang tercantum dalam undang-undang sistem pendidikan nasional bahwa pendidik berkewajiban mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Guru adalah profesi yang sangat menuntut dan melibatkan tenaga dan emosional yang sangat besar, sehingga dapat mengakibatkan kelelahan di pihak guru (Shafiq & Rana 2016, 6), seperti kenakalan siswa, keterbatasan siswa dalam belajar, dan keterbatasan komunikasi dengan orangtua. Hal ini dapat menimbulkan perasaan frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka dan juga pada organisasi pendidikan, yang dapat juga berdampak negatif pada komitmen organisasi guru. Untuk itu, guru membutuhkan kemampuan untuk menghadapi masalah dan kesulitan yang dihadapinya selama proses belajar mengajar, salah satunya adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk bernalar secara valid dengan emosi dan informasi yang berhubungan dengan emosi dan menggunakan emosi untuk meningkatkan cara berpikir (Mayer, dkk. 2016, 296). Kecerdasan emosional memfasilitasi pemikiran individu dengan memanfaatkan emosi sebagai masukan,

sehingga individu memahami arti dari emosi dan implikasinya terhadap perilaku. Alsughayir (2019, 1312) menjelaskan bahwa individu yang menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi lebih cenderung berada dalam keadaan pikiran yang positif, menghasilkan afeksi yang membangun terhadap organisasi mereka. Penelitian yang dilakukan Shafiq dan Rana (2016, 11) membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dosen dengan komitmen organisasi. Dosen yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi juga terhadap perguruan tinggi tempat mereka bekerja.

Selain kecerdasan emosional, seorang guru juga membutuhkan kecerdasan secara spiritual, yang akan mendorong guru untuk berpikir dan berperilaku positif dalam serangkaian aktivitas yang dilakukannya di sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Pant dan Srivastava (2017, 2) bahwa kecerdasan spiritual merupakan ekspresi kualitas spiritual bawaan melalui pikiran, tindakan dan sikap kita. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk berperilaku dengan kebijaksanaan dan kasih sayang, sambil menjaga kedamaian lahir dan batin, terlepas dari situasinya (Wigglesworth 2012, 7). Hal ini menegaskan bahwa setiap individu dapat mengembangkan kemampuan untuk mendengar suara diri yang lebih tinggi dari ego kita, kemudian dibimbing oleh kebijaksanaan dan kasih sayang, yang dapat membawa makna positif atas setiap hal yang dikerjakan. Ginanjar (2010, 100) menambahkan bahwa pemahaman spiritualitas mampu menghasilkan integritas, antusiasme, inspirasi, kebijaksanaan dan keberanian untuk mengambil keputusan. Dengan demikian seorang guru yang memiliki kecerdasan spiritual akan mengajar dengan penuh keikhlasan, kejujuran dan tanggung jawab, karena motivasi dalam dirinya menganggap bahwa mengajar adalah salah satu ibadah.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti seperti Kalantarkousheh dkk, 2014; Haryono & Rosady, 2017; Ulfa & Heryadi, 2020 menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan yang bermakna dengan komitmen organisasi. Ketika kecerdasan spiritual seseorang meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat. Sebaliknya, Saremi & Farkhani (2015, 24) menemukan bahwa kecerdasan spiritual tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi, namun terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan salah satu komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif. Hal yang sejalan juga diungkapkan oleh Awais, dkk. (2015, 208) bahwa tidak ditemukan korelasi langsung antara komitmen organisasi dengan kecerdasan spiritual, namun ada hubungan secara tidak langsung yang terjadi antara komitmen organisasi dengan kecerdasan spiritual yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Individu yang cerdas secara spiritual lebih komitmen terhadap organisasi mereka hanya ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Guleryuz dkk, 2008; Awais dkk, 2015; Alsughayir, 2021; mencoba untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosional atau kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi, mulai menambahkan variabel kepuasan kerja untuk memahami pengaruh tersebut karena kepuasan kerja dianggap dapat menjembatani kecerdasan emosional atau kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki 2014, 169). Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan, melainkan keadaan dimana karyawan dapat merasa puas dengan salah satu aspek dalam pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja merujuk

pada pola pikir atau perasaan positif yang didapatkan seorang karyawan melalui pekerjaan yang dilakukannya dan biasanya berdampak pada produktivitasnya dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas atas aspek-aspek pekerjaannya akan lebih memiliki alasan untuk bertahan dan tidak meninggalkan tempatnya bekerja. Hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja dianggap dapat menghubungkan kecerdasan emosional atau spiritual karyawan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dilihat betapa pentingnya komitmen organisasi yang perlu dimiliki oleh guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu, peneliti tertarik melakukan penelitian ini lebih dalam lagi. Jika dalam penelitian sebelumnya, para peneliti hanya menggunakan satu variabel eksogen saja (kecerdasan emosional atau kecerdasan spiritual) dan melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan dua variabel eksogen bersamaan (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot. Peneliti juga menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja menjembatani pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Komitmen organisasi guru menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi proses belajar-mengajar di dalam kelas, yang juga akan menentukan sikap kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk menghadapi masalah dan tantangan sehingga komitmen organisasi perlu dimiliki oleh seorang guru. Sesuai

dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- 1) Kemampuan yang terbatas untuk mengendalikan emosi-emosi negatif, stres dan frustrasi baik dalam relasi dengan rekan kerja dan atasan maupun pada saat menghadapi tuntutan pekerjaan.
- 2) Kesulitan menemukan makna positif dan tujuan hidup melalui pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang dilakukan bukan panggilan hidup karyawan.
- 3) Ketidakmampuan untuk memaknai masalah dan tantangan dalam pekerjaan sebagai langkah untuk berkembang dan maju.
- 4) Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, relasi dengan rekan kerja dan pekerjaan yang monoton dan tidak menantang.
- 5) Meningkatnya beban pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan secara fisik dan emosional.
- 6) Gaya kepemimpinan yang terlalu mengontrol perilaku individu yang mengakibatkan karyawan tidak memiliki kebebasan untuk menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Keterbatasan dalam memahami dan beradaptasi dengan hal-hal baru, seperti penggunaan teknologi dalam pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menemukan beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Untuk itu, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti dengan berfokus pada kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot?
- 2) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot?
- 4) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SDS Dian Harapan Daan Mogot?
- 5) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SDS Dian Harapan Daan Mogot?
- 6) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot melalui kepuasan kerja?
- 7) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot melalui kepuasan kerja?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot.
- 2) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot.

- 3) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot.
- 4) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru SDS Dian Harapan Daan Mogot.
- 5) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja guru SDS Dian Harapan Daan Mogot.
- 6) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot melalui kepuasan kerja.
- 7) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi guru SDS Dian Harapan Daan Mogot melalui kepuasan kerja.

## **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan banyak pihak yang membutuhkan, tidak hanya bagi kepentingan peneliti saja.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor kecerdasan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, khususnya pada bidang pendidikan. Selain itu juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru dan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari sisi manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai materi acuan bagi pemimpin sekolah SDS Dian Harapan Daan Mogot mengenai faktor-faktor kecerdasan individu yang perlu dipertimbangkan untuk menjaga komitmen organisasi guru di unit pendidikan, sehingga guru dapat tetap berkontribusi dan berkolaborasi dengan baik demi tercapainya proses belajar mengajar yang efektif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi informasi dan bahan refleksi diri bagi guru-guru SDS Dian Harapan Daan Mogot dimana terdapat faktor-faktor kecerdasan yang ikut menentukan komitmen organisasi guru, yang juga mempengaruhi loyalitas, keterlibatan yang aktif dan kontribusi ekstra guru dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan sekolah menjadi lingkungan yang kondusif untuk melatih kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guru, sehingga dapat menjaga kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Dalam menuliskan penelitian ini, peneliti menyusun kerangka penulisan ke dalam lima bab. Bab pertama berisikan pendahuluan, yang terdiri atas latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu pentingnya komitmen organisasi guru dalam sebuah sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai melalui kontribusi, kolaborasi dan loyalitas para guru. Pada bab satu juga dibahas variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru, antara lain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Kemudian, dilanjutkan dengan mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi guru dan membuat batasan masalah, sehingga memberikan ruang lingkup masalah

penelitian yang lebih fokus dan jelas. Masalah penelitian dirumuskan menjadi lima pertanyaan dalam rumusan masalah. Dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dan manfaat penelitian (secara teoretis dan praktis) juga ditentukan. Bab pertama ini diakhiri dengan uraian sistematika penulisan, yang merangkum kerangka penulisan laporan penelitian ini.

Selanjutnya, landasan teori dijelaskan pada bab dua. Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang mendukung dan melandasi variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini, yang terdiri atas kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta keterkaitan antara masing-masing variabel. Pada bab ini juga memaparkan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan perbandingannya dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Selanjutnya, teori tersebut akan dituangkan menjadi kerangka berpikir, model dan hipotesis penelitian.

Bab tiga menjelaskan mengenai metode penelitian. Bab ini menguraikan desain penelitian berupa analisis jalur, dengan pendekatan kuantitatif dan langkah-langkah penelitian yang digunakan mulai dari mengumpulkan, mengolah, melakukan analisa sampai pada menginterpretasikan data. Bab ini juga menjelaskan mengenai subjek penelitian dan instrumen penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah para guru yang mengajar di SDS Dian Harapan Daan Mogot, yang terdiri atas guru kelas dan guru bidang studi. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dari masing-masing variabel, yaitu komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Instrumen penelitian dirancang berdasarkan landasan teori pada bab dua, sehingga instrumen diharapkan dapat mengukur pengaruh antar variabel yang relevan. Pemaparan hipotesis statistik menjadi bagian akhir dari penjelasan bab tiga.

Kemudian, bab empat menguraikan hasil pengolahan data yang telah diperoleh melalui instrumen penelitian beserta dengan analisis dan interpretasi data sesuai dengan variabel penelitian. Setelah dilakukan pengolahan data, maka ditemukan beberapa item dari instrumen penelitian yang tidak valid sehingga item tersebut tidak digunakan untuk penelitian ini. Instrumen penelitian yang memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas saja yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Keseluruhan uraian pada bab empat ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan pada bab pertama.

Bab lima merupakan penutup dari laporan penelitian ini, yang memuat uraian kesimpulan, implikasi manajerial dan saran yang berhubungan dengan penelitian. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Demikian juga halnya dengan merujuk pada pengaruh tidak langsung, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Implikasi manajerial menjelaskan langkah praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi yang diteliti, antara lain menambah program pelatihan dengan topik-topik yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, mempertahankan pelaksanaan kegiatan keagamaan secara rutin dan program evaluasi pertumbuhan profesional guru, dan melakukan evaluasi rutin mengenai kebutuhan guru baik secara spiritual maupun emosional. Saran yang dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi penelitian sejenis di masa mendatang adalah memperluas

lingkup penelitian, yang semula hanya pada jenjang pendidikan sekolah dasar saja, dapat juga dilakukan pada jenjang pendidikan TK, SMP dan SMA. Pada penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi baik sebagai variabel bebas maupun variabel intervening, seperti motivasi kerja atau *psychological empowerment*.

