

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah aspek yang penting dalam keberlangsungan hidup manusia. Melalui pendidikan seseorang memperoleh kesempatan untuk belajar dengan tujuan menguasai bidang tertentu hingga dapat menyerahkan dirinya dalam mengelola dan menguasai alam semesta. Sebagai lembaga resmi pendidikan, sekolah hadir untuk terlibat langsung dalam pelaksanaan pendidikan. Kehadiran sekolah sebagai wadah dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik sangat bergantung pada peran guru. Menurut Tadesse (2019, 54) efektivitas keseluruhan sekolah tergantung pada gurunya dan pada akhirnya tingkat komitmen mereka.

Guru merupakan aset yang sangat penting bagi sekolah dalam mencapai tujuan sekolah dan keberhasilan pelaksanaan pendidikan sehingga penting bagi sekolah untuk memiliki guru yang berkompeten dan berkomitmen. Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam menjalankan tugas utamanya, seorang guru memiliki persiapan yang tidak singkat. Mulai dari mengenal peserta didik dengan keunikan yang beragam sebagai langkah awal guru mempersiapkan strategi maupun metode pengajaran, mempersiapkan administrasi mengajar, materi pembelajaran, perencanaan penilaian, penilaian serta evaluasi untuk kemajuan peserta didik serta profesionalitas guru yang bersangkutan. Disamping tugas utama, guru juga memiliki berbagai tugas tambahan seperti yang terjadi pada sekolah XYZ yaitu sebagai wali kelas, pembina ekstrakurikuler, koordinator atau panitia berbagai kegiatan yang diadakan di sekolah.

Banyaknya tugas yang dilimpahkan kepada guru mempengaruhi fokus guru dalam mengerjakan tanggung jawabnya yang berpengaruh pada komitmen untuk melakukan yang terbaik. Menurut Sariwulan, et al (2019, 294) karyawan dengan komitmen tinggi umumnya memiliki keinginan yang tinggi untuk maju dalam perusahaan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, berkinerja tinggi, dan memberikan hasil terbaik. Sedangkan menurut Hadi dan Tentama (2020, 149) rendahnya tingkat komitmen karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta berdampak pada kesulitan bagi sebuah organisasi untuk tumbuh dan maju.

Menurut Colquitt, et al (2018, 62) karyawan yang terlibat dalam perilaku penarikan diri sehingga tidak berkomitmen pada organisasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menghindari situasi kerja yang berakhir pada pemberhentian dari organisasinya.

Berikut ini adalah data guru dan staf yang menunjukkan sikap tidak berkomitmen pada organisasi hingga menghentikan diri menjadi bagian organisasi dalam lima tahun terakhir :

Tabel 1. 1. Data Karyawan *Resign* Sekolah XYZ Bekasi

Tahun	Jumlah <i>Resign</i>
2017/2018	4
2018/2019	3
2019/2020	2
2020/2021	2
2021/2022	4
Total	15

Sumber : Pengumpulan Data (2022)

Dalam membangun *organizational commitment* pada diri seorang guru, tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah. Menurut Badu dan Djafri (2017, 33) kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain dengan cara mendorong dan mengarahkan mereka untuk bekerja sama untuk mencapaitujuan yang telah disepakati bersama. Sebagai agen *transformational*, kepala sekolah tidak hanya menjalankan peran sebagai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain melainkan mengenal keunikan yang dimiliki oleh masing-masing guru sehingga dapat menempatkan guru sesuai dengan bidang atau keahlian yang dikuasai guru.

Menurut Sanjaya dan Anindita (2020, 768) *transformational leadership* menunjukkan kepercayaan pada kemampuan bawahan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen mereka. Menurut (Hall, Johnson, Wysocki, dan Kepner, 2008)dalam Eliyana et al (2019, 144) *transformational leadership* adalah sistem yang

mengubah dan mentransformasikan orang. Menurut Rudiyan dan Martdianty (2019, 202) selain unsur kepemimpinan, unsur *workplace spirituality* juga penting untuk mencapai hasil terbaik bagi karyawan organisasi. Menurut Kellehear (2000, 151) spiritualitas tidak hanya terkait dengan agama, tetapi juga dapat menjadi bentuk pemahaman filosofi, nilai-nilai, masalah pribadi, dan realitas sosial. Sekolah XYZ adalah sekolah yang dibangun dengan nilai-nilai Kristiani. Sebagai Sekolah Kristen, Sekolah XYZ memberikan wadah bagi setiap guru untuk bertumbuh melalui *devotion* yang dilakukansetiap hari sebelum memulai kegiatan belajar mengajar, *chapel* dan Kelompok Tumbuh Bersama yang dilaksanakan setiap satu minggu sekali secara bergantian. Melalui kegiatan diatas guru memiliki kesempatan untuk membentuk pemahaman filosofi danmenanamkan nilai - nilai organisasi serta merefleksikan setiap masalah yang dialami dalam peran sebagai guru dan hubungannya dengan realitas sosial.

Menurut Lampinen et al (2017, 2) *sense of commmunity* juga terkait dengan *organizational commitment*, dimana rasa kebersamaan yang kuat dalam organisasi mana pun berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi. Menurut *McGinty*, et al (2008) dalam Lampinen et al (2017, 2) *sense of community* juga mendorong seseorang mencapai target dan tujuannya. Sekolah XYZ adalah sekolah yang menerapkan *shalom community* dalam relasi antar rekan kerja maupun peserta didik. Menurut Christiani dan Martha (2021, 65) komunitas dengan shalom berarti adanya keseimbangan dan keharmonisan dalam berbagai aspek. Dengan demikian adanya keseimbangan dan keharmonisan yang dimiliki dapat mendorong produktivitas guru dan staf dalam pencapaian target dan tujuan pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai pentingnya *organizational commitment* bagi guru serta permasalahan *organizational commitment* yang muncul pada sekolah XYZ, muncul ketertarikan lebih jauh untuk meneliti mengenai *organizational commitment* dan hubungannya dengan beberapa variabel seperti *transformational leadership* kepala sekolah, *workplace spirituality*, dan *sense of community*. Peneliti juga akan melihat bagaimana variabel yang diselidiki dalam penelitian ini saling memengaruhi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang sebelumnya, maka diketahui bahwa permasalahan yang terjadi mengenai *organizational commitment* guru dalam sekolah XYZ adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pemimpin dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan diluar tugas utama berdampak pada pencapaian target tugas utama yang tidak maksimal
- 2) Kurangnya pengenalan kepala sekolah terhadap bidang atau keahlian yang dikuasai guru berdampak pada tanggung jawab yang diberikan kepada guru diluar keahlian yang dimiliki
- 3) Banyaknya tugas tambahan yang diberikan kepada seorang guru sehingga mempengaruhi komitmen guru untuk melakukan yang terbaik
- 4) Ketidakmampuan guru dalam meresponi tantangan kerja sebagai sarana mengembangkan diri
- 5) Kegiatan spiritual yang bersifat mandatori menjadi beban bagi guru sehingga mempengaruhi komitmen guru dalam melakukan yang terbaik
- 6) Perbedaan kepercayaan karyawan dan kepercayaan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi

- 7) Kesulitan membangun kebersamaan diantara rekan kerja karena beban pekerjaan yang tinggi
- 8) Banyaknya kegiatan tambahan yang melibatkan peran karyawan diluar tugas utama
- 9) Ketidakseimbangan tanggung jawab di luar tugas utama antar karyawan
- 10) Pengambilan keputusan karyawan yang berujung pada *organizational commitment* melalui tindakan *resign*

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, beberapa variabel yang ditemukan peneliti berkaitan dengan *organizational commitment* pada guru di sekolah, maka batasan masalah yang diteliti oleh peneliti berkaitan dengan lingkungan Sekolah XYZ fokus meninjau pada masalah *transformational leadership* kepala sekolah, *workplace spirituality*, *sense of community*, dan *organizational commitment*.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ?
- 2) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *workplace spirituality* guru dan staf di sekolah XYZ?
- 3) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *sense of community* guru dan staf di sekolah XYZ?

- 4) Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ?
- 5) Apakah *sense of community* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ?
- 6) Apakah *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ melalui *workplace spirituality*?
- 7) Apakah *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ melalui *sense of community*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis bahwa *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ.
- 2) Untuk menganalisis bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *workplace spirituality* guru dan staf di sekolah XYZ.
- 3) Untuk menganalisis bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *sense of community* guru dan staf di sekolah XYZ.
- 4) Untuk menganalisis bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ.
- 5) Untuk menganalisis bahwa *sense of community* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ.

- 6) Untuk menganalisis bahwa *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ melalui *workplace spirituality*.
- 7) Untuk menganalisis bahwa *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ melalui *sense of community*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan tidak hanya untuk kepentingan peneliti, melainkan juga untuk kepentingan pihak-pihak lainnya.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan bagi dunia pendidikan, serta memperkaya hasil penelitian tentang *organizational commitment* di berbagai bidang, terutama mengenai *organizational commitment* guru di sebuah sekolah. Selain itu, penelitian ini hendaknya dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan yang menambah pengetahuan serta manfaat bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan segi praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada guru, bidang akademik, serta kepala sekolah mengenai *organizational commitment*, yang berhubungan dengan *transformational leadership*, *workplace spirituality* dan *sense of community*. Di samping itu, *organizational commitment* para guru dan staf Sekolah XYZ dapat ditingkatkan melalui kinerja guru dan pemahaman

akan *transformational leadership*, *workplace spirituality* dan *sense of community*. Harapan lainnya yaitu tercipta keefektifan dan kekondusifan lingkungan kerja di Sekolah XYZ, yang membantu dalam mengatasi permasalahan internal khususnya yang berkaitan dengan *organizational commitment*.

1.7 Sistematika Penulisan

Susunan sistematika dalam tesis ini terdiri dari lima bab dengan uraian:

Dalam bab satu, penulis menyampaikan latar belakang berdasarkan data *resign* karyawan tetap, terdapat rata-rata 6% karyawan tetap yang mengajukan *resign* per tahunnya sebagai bentuk karyawan tidak berkomitmen dengan organisasi tersebut. Berdasarkan latar belakang, penulis menyusun identifikasi masalah yaitu kurangnya pengenalan kepala sekolah kepada karyawan berkaitan dengan pemberian diluar keahlian, pencapaian hasil tugas utama yang tidak maksimal karna adanya tugas tambahan, ketidakmampuan guru meresponi tantangan kerja, ketidakseimbangan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, banyaknya kegiatan spiritual yang bersifat mandatory menjadi beban bagi guru ditengah tanggung jawab kerja, kesulitan membangun kebersamaan dalam komunitas kerja yang tinggi sehingga berdampak pada keputusan tindakan *resign*.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, penulis memberikan batasan masalah yang diteliti fokus meninjau pada masalah *organizational commitment* yang dipengaruhi oleh variabel *transformational leadership*, *workplace spirituality* dan *sense of community*. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat berguna tidak hanya bagi peneliti, melainkan bagi sekolah XYZ dalam meningkatkan *organizational commitment* dengan melihat kaitannya dengan *transformational leadership*, *workplace spirituality* dan *sense of community*

Pada bab dua terdapat landasan teori tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *organizational commitment*, *transformational leadership*, *workplace spirituality* dan *sense of community*. Bab ini juga memuat penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh *transformational leadership*, *workplace spirituality* dan *sense of community* terhadap *organizational commitment*. Kerangka berpikir sebagai konsep yang mengantar terbentuknya hipotesis dan model penelitian juga dijelaskan dalam bab ini yaitu diduga terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment*, diduga terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *workplace spirituality*, diduga terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *sense of community*, diduga terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment*, diduga terdapat pengaruh *sense of community* terhadap *organizational commitment*, diduga terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* melalui *workplace spirituality*, diduga terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* melalui *sense of community*.

Dalam bab tiga yaitu metode penelitian, diuraikan desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode PLS-SEM menggunakan aplikasi *SmartPLS* dalam pengolahan dan analisis data. Penelitian ini dilakukan pada guru dan staf di sebuah sekolah swasta di daerah A, yakni Sekolah XYZ. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2022. Subjek penelitian terdiri dari 54 karyawan tetap yang terdiri dari guru dan staf Sekolah XYZ. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Pada bab empat yaitu hasil penelitian dan pembahasan dilakukan melalui

analisis yang dibedakan menjadi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui item pernyataan kuisioner dengan skala *Likert* berupa pernyataan sama sekali tidak setuju hingga sangat setuju yang diwakilkan dengan angka 1 sampai 5. Analisis inferensial dilakukan dengan *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model structural). Dalam *outer model* dilakukan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Dalam *inner model* dilakukan uji multikolinearitas, uji kesesuaian model, uji koefisien jalur dan uji pengaruh variabel mediasi (VAF).

Pada bab lima terdiri dari kesimpulan, implikasi dan saran. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu *transformational leadership* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *workplace spirituality*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *sense of community*, *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, *sense of community* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* melalui *workplace spirituality*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* guru dan staf di sekolah XYZ melalui *sense of community*. Pada akhir bab ini diuraikan implikasi dan saran kepada peneliti yang ingin melanjutkan atau memperbaiki penelitian yang telah dilakukan.