

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hayat. Setiap manusia membutuhkan pendidikan, sampai kapan dan di manapun ia berada. Pendidikan sangat penting artinya, sebab tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang dan bahkan akan terbelakang. Dengan demikian pendidikan harus betul-betul diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur dan moral yang baik.

Salah satu masalah pendidikan yang tak henti-hentinya dibicarakan ialah sistem pendidikan yang belum mampu membangun generasi yang dapat mengatasi tantangan perubahan zaman seperti krisis ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Begitu gencarnya masalah pendidikan dibicarakan, menandakan masalah pendidikan ini perlu mendapat perhatian dan penanganan yang sungguh-sungguh. Secara sangat umum berbagai kalangan menyoroti bahkan mempertanyakan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya masalah prestasi belajar yang perlu mendapat perhatian.

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin meningkat ini, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, seharusnya juga diikuti dengan perkembangan sumber daya manusia yang

salah satu peranan yang sangat penting bagi kelancaran sekolah dalam sistem belajar mengajar. Guru merupakan orang yang berhubungan secara langsung dengan para siswa dalam berbagai kegiatan baik itu dalam hubungan akademik karena guru sebagai pengajar bagi siswa maupun hubungan di lingkungan sekolah.

Tidak ada yang dapat memungkiri bahwa menjadi guru adalah profesi yang mulia. Untuk itu guru mendapat gelar pahlawan tanpa tanda jasa. Dahulu sebutan ini dapat meninabobokan guru, karena guru merasa tersanjung dalam perjuangan mencerdaskan bangsa. Akan tetapi, ketika dunia mulai mengglobal, tuntutan ekonomi semakin tinggi, penghargaan terhadap guru semakin luntur, penghormatan kepada guru semakin berkurang.

Pada pendidikan menengah atas, peranan guru sangat dominan di mana sebagai pendidik, guru dituntut untuk dapat mencerdaskan anak didiknya selain itu guru dituntut untuk selalu bersikap fleksibel karena perkembangan ilmu dan teknologi terus berkembang dengan pesat sesuai dengan perkembangan zaman. Guru diharapkan dapat menghasilkan suatu temuan yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dan guru juga diharapkan menjadi teladan bagi anak didiknya. Di dalam proses belajar mengajar, guru diharapkan tidak hanya mengandalkan ilmu yang sudah ada namun guru juga diharapkan dapat mengembangkan daya imajinasinya dan anak didiknya.

Dengan melihat berbagai beban dan tantangan yang dihadapi oleh guru dalam meningkatkan dan mencerdaskan anak didiknya seyogyanya pihak

organisasi sekolah yang dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah yaitu mencerdaskan anak didik, baik itu kecerdasan akademik maupun moral. Dengan iklim kerja dan budaya organisasi yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah, karena dengan komitmen yang tinggi, guru akan dapat melaksanakan tugasnya lebih dari sekedar keanggotaan formal, yang meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai upaya harus dilakukan untuk kemajuan organisasi, antara lain dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, di mana karyawan dalam organisasi melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menunjuk kepada satu bagian dari organisasi cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim tersebut tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh, tapi kita dapat merasakan keberadaannya. Menurut Gilmer (1971), iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Minner (1998) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Konsep iklim organisasi tidak dapat dilepaskan dari sifat atau ciri yang terdapat di dalam lingkungan kerja dan

kepribadian organisasi seperti yang dilihat dan dirasakan para anggotanya (Steers, 1985).

Konsep iklim organisasi tidak dapat dilepaskan dari sifat atau ciri yang terdapat di dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi. Iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat dan dirasakan para anggotanya (Steers dan Porter, 1983) iklim organisasi yang berkembang dengan baik dapat dijadikan sebagai suatu prediksi bahwa komitmen karyawan akan tinggi pula sehingga mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan faktor iklim organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi, budaya organisasi juga diduga mampu mempengaruhi komitmen organisasi, budaya organisasi telah menjadi kajian aktual yang menjadi fondasi dasar bangunan organisasi. Pemaknaan budaya organisasi demikian luas dalam berbagai setting sehingga istilah budaya dalam organisasi pernah menjadi suatu fashion baik dikalangan manajer, konsultan, dan bahkan juga di kalangan akademis. Namun demikian dalam perkembangannya budaya organisasi mendapat tempat yang penting dalam khasanah akademis, khususnya teori organisasional seperti halnya struktur strategi dan pengendalian (Hofstede, 1990)

Schein (1986) meyakini arti penting budaya organisasi karena aneka fungsi yang dijalankannya, yaitu menetapkan tapal batas, membawa identitas anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari

mekanisme pembuat makna dan kendali pembentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 1996).

Tujuan organisasi akan tercapai kalau karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karena komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan keinginan untuk selalu memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup organisasi (Porter dalam Edfan, 2002).

Proses semakin integrasinya dan semakin komitmennya satu sama lain, tujuan individu dan tujuan organisasi, oleh Hall (dalam Steers dan Porter, 1983) disebut sebagai komitmen terhadap organisasi (*Organization Commitment*). Sedangkan Richard M. Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (1985) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Lebih lanjut Porter dan Smith (Steers, 1985) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan 3 ciri sebagai berikut :

1. Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesiediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Jadi begitu besar peran iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga pihak sekolah dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara meningkatkan kualitas iklim organisasi dan budaya organisasi. Dan pada saat ini jika dikaitkan dengan program Departemen Pendidikan Nasional yang mengharuskan lulusan siswa SMA untuk tahun ajaran 2006/2007 agar mempunyai nilai minimal 5,01 untuk mata pelajaran yang di ujikan secara nasional yaitu untuk jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) yaitu mata pelajaran Matematika, Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia sedangkan untuk jurusan Ilmu Sosial (IPS) mata

pelajarannya yaitu Ekonomi, Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Dengan semakin tingginya standar nilai untuk kelulusan siswa saat ini maka pihak SMA Muhammadiyah Gubug diuntut agar meningkatkan prestasi lulusan siswanya, hal ini tentunya harus di dukung oleh semua pihak yang terkait, diantaranya yaitu Kepala Sekolah dan Guru yang terkait di dalamnya. Dengan meningkatkan hubungan dan keharmonisan suasana diantara para guru di harapkan dapat memberikan efek positif dalam usaha untuk meningkatkan prestasi siswa, karena dengan suasana belajar yang kondusif siswa akan merasa nyaman dan semangat dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), selain dengan iklim dalam lingkungan sekolah yang baik faktor budaya dalam organisasi sekolah juga perlu di tingkatkan yaitu diantaranya dengan menciptakan program yang dapat mendorong semangat belajar siswa agar nantinya dapat lulus dengan standar nilai yang diharapkan, program tersebut dapat berupa pemberian les tambahan di luar jam belajar mengajar dan mengadakan bimbingan dan konseling kepada siswa agar supaya setiap siswa jika mengalami kesulitan dalam belajar dapat teratasi, intinya peran dari guru dan Kepala Sekolah sangat diharapkan. Dengan semakin kondusifnya suasana kerja yang di rasakan oleh guru dalam bekerja dan budaya organisasi yang sejalan dan sesuai dengan visi misi yang di harapkan maka akan muncul komitmen organisasi, karena komitmen organisasi dibangun oleh masing-masing individu dalam merasakan bagaimana ia merasa nyaman dengan organisasi yang di naunginya, merasa sejalan dengan apa yang di harapkan dan adanya kesesuaian pandangan. Dengan komitmen yang tinggi dari seorang

guru terhadap sekolah diharapkan guru tersebut akan bekerja seoptimal mungkin dan mengerahkan segala daya dan upaya yang dimiliki demi kemajuan sekolah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian Kusjainah (2004) menggunakan karyawan perusahaan kayu di Kulon Progo sebagai obyek penelitian dengan variabel yang diteliti adalah faktor-faktor iklim organisasi, menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi secara positif dan kuat terhadap pembentukan komitmen karyawan pada organisasi. Akan tetapi, sekarang penulis ingin menguji pada iklim organisasi dan budaya organisasi apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah Gubug Kabupaten Grobogan.

Adapun judul yang penulis ambil adalah **“ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi pada Guru SMA Muhammadiyah Gubug Kabupaten Grobogan)

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dengan mendasarkan pada literatur dan penjelasan beberapa hasil penelitian terdahulu dalam latar belakang masalah, maka masalah penelitian yang diajukan peneliti adalah :

Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi,

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis secara langsung dapat mengetahui, mempraktekkan atau menerapkan ilmu yang telah diperoleh sekaligus memperoleh gambaran mengenai permasalahan mengenai adanya hubungan pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen guru pada organisasi.

2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini akan menjadi pokok pertimbangan atau masukan untuk sekolah dalam mengevaluasi pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi kajian atau penelitian serupa pada ruang lingkup yang lebih luas serta dapat memberikan informasi tentang aspek-aspek hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

4. Bagi Guru

Yaitu untuk membantu guru bagaimana meningkatkan komitmen terhadap meningkatkan kualitas mengajar bagi anak