

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembinaan terhadap anak harus dilakukan sedini mungkin, karena anak merupakan aset bagi kemajuan generasi mendatang. Bloom (dalam Diktentis, 2003), mengemukakan bahwa pertumbuhan sel jaringan otak pada anak usia 0 - 4 tahun mencapai 50%, hingga usia 8 tahun mencapai 80%. Artinya bila pada usia tersebut otak anak tidak mendapatkan rangsangan yang maksimal maka otak anak tidak akan berkembang secara optimal. Pada dasawarsa kedua yaitu usia 18 tahun perkembangan jaringan otak telah mencapai 100%. Oleh sebab itu masa kanak-kanak dari usia 0 - 8 tahun disebut masa emas (*Golden Age*) yang hanya terjadi satu kali dalam perkembangan kehidupan manusia sehingga sangatlah penting untuk merangsang pertumbuhan otak anak dengan memberikan perhatian terhadap kesehatan anak, penyediaan gizi yang cukup, dan pelayanan pendidikan.

Taman Kanak-kanak merupakan lembaga pendidikan yang bertugas untuk membantu ke arah perkembangan potensi anak. Taman kanak-kanak adalah salah satu bentuk pendidikan prasekolah yang menyediakan program pendidikan dari bagi anak usia 4 tahun sampai memasuki sekolah dasar (Dikdasmen, 2006). Hal tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 28 yang

pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di Taman Kanak-kanak. Bimbingan dari guru diperlukan agar proses kegiatan belajar dapat terselenggara dengan baik dan dapat tercapai tujuan-tujuan dari pembelajaran, sesuai dengan tingkat perkembangan anak. Kinerja guru menjadi sebuah hal yang sangat penting, agar guru mampu berperan secara maksimal dalam melakukan bimbingan belajar anak sehingga anak dapat berkembang secara optimal.

Di samping itu guru berkewajiban mempunyai motivasi kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberi teladan untuk menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukannya sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Guru yang mempunyai motivasi kerja lebih mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka lebih mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1999).

Dalam meningkatkan kualitas kerja seiring dengan perkembangan jaman, maka dibutuhkan komitmen organisasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi yang seringkali merupakan harapan kerja guru. Komitmen organisasi akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan yang menjadi motivasi terpenuhi dan ini

1. ... kemampuan ... pada keberhasilan proses kegiatan belajar mengajar

di Taman Kanak-kanak. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Apabila guru mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka segala aktivitas kerja akan diorientasikan kepada pencapaian tujuan organisasi, sehingga hasil dari adanya komitmen organisasi yang tinggi adalah pencapaian kinerja guru yang semakin baik.

Selain faktor komitem organisasi, maka faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merangsang individu untuk melakukan tindakan-tindakan yang akan mempengaruhi kinerja sebagai suatu kekuatan atau kemampuan dalam pencapaian suatu tujuan. Guru yang mempunyai motivasi yang baik, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Komitmen organisasi menurut Robbin (2001) adalah suatu orientasi individu terhadap organisasi dalam pengertian loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen terhadap organisasi mendefinisikan unsur hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi mereflesikan dukungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merangsang individu untuk melakukan tindakan-tindakan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja sebagai suatu kekuatan atau kemampuan dalam pencapaian tujuan. Dalam pencapaian tujuan organisasi, sekolah memerlukan guru yang mempunyai produktivitas tinggi sehingga

... dan ... sesuai dengan ... Citeudarmo dan

Sudito (1997) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Secara umum kinerja merupakan prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan maupun organisasi dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari sisi efisien keuangan maupun manajemen.

Komitmen adalah suatu tindakan yang menjanjikan untuk melakukan suatu kewajiban terhadap seseorang atau sesuatu pada masa yang akan datang. Sedangkan komitmen organisasi adalah orientasi individu dalam pengertian adanya loyalitas, keterlibatan sehingga individu tersebut atas kehendak sendiri bersedia memberikan suatu dukungan untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Bila seorang guru yang telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan berusaha untuk memberikan dukungan pada sekolah dimana individu itu bekerja. Tentu saja ini akan sangat berpengaruh pada kinerja guru itu. Dengan kinerja yang baik maka hasil yang didapukannya pun akan baik pula sehingga prestasi organisasi pun meningkat. Dengan meningkatnya prestasi maka organisasi tersebut pasti akan memberikan penghargaan pada guru itu, sehingga guru itu akan semakin terpacu atau berprestasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi itu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru TK Di UPT TK/SD Kecamatan Playen Kabupaten Gunung Kidul.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen organisasi terhadap kinerja guru TK di UPT TK/SD Kecamatan Playen ?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru TK di UPT TK/SD Kecamatan Playen ?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru TK di UPT TK/SD Kecamatan Playen ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru TK di UPT TK/SD Kecamatan Playen.
2. Untuk mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru TK di UPT TK/SD Kecamatan Playen.
3. Untuk mengkaji pengaruh komitmen Organisasi dan motivasi secara

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, manfaat yang diharapkan bisa diambil sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi ilmiah dalam praktek manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang menyangkut komitmen organisasi, motivasi dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi UPT TK/SD Kecamatan Playen Kabupaten Gunung Kidul

Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan tentang sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja guru Taman Kanak-kanak.

b. Bagi Penulis

Mengembangkan wawasan keilmuan, terutama masalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.