PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA SMAN 5 TANJUNGPINANG

SKRIPSI

MAYA OCTAVANI
NIM : 15612068

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan hal yang paling penting bagi kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. pendidikan secara umum mempunyai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seseorang yang terdidik itu sangat penting. Terutama oada pendidikan formal yang dilakukan disekolah-sekolah pada umumnya yang mempunyai jenjang pendidikan yang luas. Guru yang mengajar pada institusi pendidikan formal selalu berinteraksi dengan keadaan tugas kerjanya, baik dalam tugas internal maupun eksternal seperti masyarakat luas, pemerintahan kegiatan tugas lainnya. Bagian yang memiliki peran untuk menfasilitasi perkembangan adalah perkembangan sumber daya manusia. mampu berkomunikasi dengan baik yaitu merupakan salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia dalam penerapan budaya organisasi, komitmen organisasi dan para pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi akan mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu intansi organisasi, karena sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam menentukan nasib masa depan (Sinta, 2021). Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen para pegawai, menuntut organisasi memberikan

dukungan kepada pegawai. (Murty&Gusti, 2012) pegawai yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang mampu menentukan keikutsertaanya dalam organisasi. Upaya organisasi yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasi-organisasi kepada karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang dianut, dalam budaya organisasi merupakan norma atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam perilaku organisasi.

Menurut (Ramezan, 2016) budaya organisasi merupakan keyakinan dan prinsip etika bagi pegawai organisasi untuk berperan penting dalam sistem manjaemne organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap suatu instansi atau sekolah yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan linngkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi membawa dampak pada pegawai yang terlibat dalam organisasi. Akbibatnya, pegawai memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk meningkat kan komitmennya. Pimpinan dalam suatu organisasi sangat perlu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, baik yang formal maupun non formal agar individu-individu dalam organisasi mau memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem budaya organisasi. Pimpunan atau kepala sekolah mengharuskan setiap pegawai atau guru berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap guru wajib mematuhi dan menghormati atasanya, berdispilin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kode etik organisasi. Namun demikian hal tersebut tidak direspon dengan positif oleh sebagian pegawai atau guru yang mengajar di SMA Negeri 5

Tanjungpinang tersebut karena masih ada pegawai yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerja, tidak disiplin dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor dan kurangnya rasa saling menghornati sesama rekan kerja. Permasalahan pegawai yang sangat mendasar dalam bekerja disuatu organisasi adalah bahwa satu pegawai atau guru memiliki tingkat komitmen yang berbeda dari guru lainnya. Komitmen organisasi sangat penting untuk pemahaman dan kreasi. Disemua tingkatan dan tingkat organisasi, terjadinya komitmen organisasi serta persatuan dan kerja sama antar individu terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki komitmen organisasinya. Menurut Sutrisno dalam (Anas, 2020) mendefinisikan budaya organisasi ialah merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para pegawai. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoana dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai suatu tujuan organisasi (Anas, 2020).

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau sekolah untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat tersebut. Organisasi diabad-21 seperti saat ini, dituntut untuk mempunyai keunggulan inovasi yang mampu bersaing baik dalam hal kualitas seperti sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan maupun langkah-langkah yang siap dilaksanakan (Nurhayati, 2018).

Untuk mempertahankan sumber daya manusia disuatu organisasi atau sekolah bukanlah suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak suatu organisasi atau sekolah yang memberikan penawaran lebih baik lagi untuk para guru. Guru akan lebih tertarik mengajar ditempat apabila ditempat kerjanya yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini menrupakan tugas penti bagi suatu organisasi atau sekolah untuk menumbuhkan komitmen organisasi. Komitmen para guru dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Vannecia, 2013).

Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan organisasi (Vannecia, 2013). Selain itu, rendahnya komitmen guru akan mengakibatkan pda rendahnya tingkat kohesivitas dalam kelompok, Budiharto dalam (Nurhayati, 2018). Sebaiknya jika suatu organisasi memiliki komitmen karyawan yang tinggi maka

akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat bertahan serta dapat terus meningkatkan kerja yang lebih baik. Semakin tinggi komitmen para guru disuatu organisasi maka semakin mudah juga bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan atau kepala sekolah (Vannecia, 2013)

Menurut Robbins dalam (Nurhayati, 2018) menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam suatu kelompok juga mengakibatkan rendahnya keinginan pegawai untuk keluar dari organusasu dimana kelompok tersebut berada dan bahwa komitmen dalam suatu kelompok, mengakibatkan adanya keinginan yang kuat dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, serta keinginan untuk mendengarkan dan mengikuti saran atau pendapat sesama anggota akan meningkat. Jika seorang pegawai atau guru mempunyai perasaan yang erat terhadap kelompoknya, maka anggota kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kelompok sehingga individu tetap ingin bertahan pada kelompoknya, dengan begitu dapat mendorong munculnya perasaan kesatuan, rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi atau sekolah. Selain itu, organisasi yang karyawannya memiliki komitmen yang tinggi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang efektif, tingkat pergantian pegawai yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Serta dapat menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu menuut Luthans (Nurhayati, 2018).

Secara singkat, terdapat bukti yang cukup kuat bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi merupakan pegawai yang lebih berharga daripada mereka

yang memiliki komitmen yang rendah. Tidak mengejutkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cendrung akan bekerja lebih keras dalam suatu pekerjaan dan memiliki kinerja yang lebih baik dari guru yang memiliki komitmen yang rendah menurut Jhon dalam (Nurhayati, 2018).

Upaya dalam membangun komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan suatu organisasi atau sekolah sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja atau mengajar. Pada kenyataannya, sering kali manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau sekolah kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen. Khususnya di Indonesia, ternyata komitmen dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai masih tergolong rendah. Hal tersebut terungkap dari survei yang dilakukan oleh Towers Watson dalam *Global Workface Study* (GWS) pada tahun 2014 (Nurhayati, 2018). Hasil survei tersebut menemukan bahwa sekitar 66% karyawan atau pegawai di Indonesia ingin pindah keperusahaan lain atau organisasi dalam dua tahun mendatang. Yang menjadi penyebab ialah suatu perusahaan atau organisasi Indonesia tidak memahami sejumlah faktor yang menimbulkan komitmen organisasi.

Permasalahan mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi yang belum optimal didalam organisasi juga terjadi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang. Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang merupakan salah satu sekolah negeri yang berada di kota Tanjungpinang yang berdiri sejak tahun 1989. SMA Negeri 5 Tanjungpinang merupakan milik pemerintah daerah. Kepala sekolah pertama ialah Dr. H. Abdul Rahman dan kepala sekolah sekarang ialah Dr. Drs. Syamsul Bahri, M.Pd SMA Negeri 5

Tanjungpinang beralamat dijalan Haji Agus Salim Kota tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau Kelurahan Tanjungpinang Barat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dinyatakan bahwa guru di SMA Negeri 5 Tanjungpinang masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi kehadiran guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang tersebut, bahwa guru yang melakukan cuti dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja tanpa keterangan mengalami jumlah yang tidak stabil. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan karena waktu kerja yang kurang efektif yang dapat menghambat pencapaian kesuksesan bagi pegawai atau guru (Elnaga & Amen, 2014). Tingginya tingkat kehadiran mereka umumnya memiliki rasa keterlibatan yang tinggi pula, begitu sebaliknya. Pegawai atau guru yang memiliki keterlibatan yang tinggi umumnya hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang keterlibatannya lebih rendah (Nurhayati, 2018).

Untuk itu, peningkatan komitmen guru dalam suatu organisasi atau sekolah sangatlah dibutuhkan karena jika dibiarkan terus menerus terjadi akan berdampak negatif bagi sekolah atau suatu organisasi. Sejauh ini, banyak organisasi atau sekolah yang menganggap bahwa cara yang tepat untuk menarik, memuaskan, dan mempertahankan guru adalah memberikan gaji yang tinggi, bonus yang memadai, dan insentif. Namun kenyataannya, walaupun para guru atau pegawai tersebut pada mulanya sudah melalui tahap rekruitmen yang teliti dan telah diberi kompensasi yang memadai masih juga meninggalkan suatu organisasi, karena masih merasa tidak nyaman dalam bekerja atau mengajar. Ketidaknyamanan

dalam bekerja atau dalam mengajar bukan hanya disebabkan oleh sifat dari pekerjaan, tapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan, konteks sosial dan budaya yang diterapkan dalam perusahaan tersebut (Vannecia, 2013).

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam hal mempertahankan guru atau pegawai. Efek dari adanya budaya organisasi yaitu dapat menciptakan suatu bentuk stabilitas seperti *Sense Of Organizational Identity* dan bila semakin kuat budayanya maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku pegawai atau guru menurut Schein dalam (Nurhayati, 2018).

Dalam hal ini sangat penting untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan organisasi atau sekolah guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Hal itu dikarenakan budaya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, perilaku, seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relavan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dbawa oleh pegawai kedalam organisasi. Itu sebabnya organisasi atau perusahaan perlu memiliki budaya khas organisasi sendiri yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mempertahankan para guru.

Bekerja dengan “BERIMAN” (berprestasi, Enerjik, Religius, Indah, Maju, Amanah, Nasional dan Berbudaya Lingkungan) adalah merupakan salah satu budaya dalam organisasi atau SMA Negeri 5 Tanjungpinang. Budaya tersebut diyakini para guru dapat memberikan pembenahan yang efektif bagi sekolah. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas maka seorang guru dapat mengerti aturan yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugas, mengajar, maupun

berinteraksi dengan sesama guru dan siswa disekolah. Ketidak ragu-raguan dalam menjalani hal ini akan membawa peneguhan bagi seseorang yang membuatnya mengerti apa yang harus dan tidak boleh dilakukan. Dari titik pandang seorang guru, budaya memberi tahu para guru bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa saja yang penting.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maja penulis merumuskan permasalahan yang timbul yaitu bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru yang bekerja di SMAN 5 Tanjungpinang berjumlah 62 orang, akan tetapi guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang berjumlah 40 guru yang mengajar. Maka dari itu penulis dalam penelitian ini menggunakan batasan masalah hanya untuk meneliti guru yang mengajar saja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adaah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah menengah atas negeri 5 tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yaitu tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah menengah atas negeri 5 tanjungpinang

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk menambah pengalaman dan untuk menerapkan pengetahuan serta wawasan dengan menghubungkan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan dan memperdalam peneliti khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia

b. Bagi SMA Negeri 5 Tanjungpinang

Dari hasil penelitian ini akan memberikan banyak informasi yang berguna dan acuan bagi pihak sekolah sebagai masukan dan pertimbangan tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah menengah atas negeri 5 Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam lima bab. Dimana dalam setiap babnya hanya difokuskan untuk membahas satu permasalahan saja. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut dikemukakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan sebagai suatu hipotesis dan terdapat variabel-variabel penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknis dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum sekolah, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang merupakan hasil analisis data untuk mengatasi masalah yang ada