

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran dan fungsi yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate resource*) yang harus dikelola dan didayagunakan secara efektif dan efisien oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat untuk menunjang aktivitas dan rutinitas dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas maka harus ada kesesuaian antara karakteristik antara orang tersebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan standart-standart yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggotanya, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi.¹

Sthepen menjelaskan sebagai berikut. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. *Kedua*, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggotanya. *Ketiga*, budaya

¹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Malang: Aditya Media Publishing, 2013) h.8.

mempermudah timbulnya komitmen Pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individual seorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sosial.²

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijawi, dan di praktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya.

Budaya organisasi mempunyai arti suatu konsep yang dapat menjadi sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Kiranya ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap lembaga yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi.

² Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba, 2008) h.528.

Budaya dikembangkan dan mengekspresikan dirinya sendiri dalam cara yang berbeda dalam organisasi yang berbeda pula, oleh karena itu budaya organisasi terdapat ketidaksamaan dalam beberapa hal. Tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kerja sekolah.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Terlepas dari itu semua budaya memang sangat diperlukan, karena budaya sebagai identitas suatu organisasi yang harus dipegang teguh oleh sebuah organisasi termasuk pula suatu lembaga sekolah. Sedangkan komitmen kerja guru juga dibutuhkan untuk mempertahankan kerjanya dengan pencapaian tertinggi.

Didalam perilaku organisasi terdapat beragam definisi tentang komitmen. Sebagai suatu sikap, Luthans yang menyatakan komitmen organisasi merupakan. *Pertama*, keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. *Kedua*, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi. *Ketiga*, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.³

Menurut jewel dan siegall komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungam individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.⁴

Komitmen jika didefinisikan sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective, normative, continuance commitment*. Adanya perbedaan motif tersebut disebabkan karena perbedaan faktor penentu dan mengakibatkan perbedaan konsekuensi.

³ Edy Sutrisno, *Budaya organisasi*, (Jakarta: Prenamedia, 2011), h.292.

⁴ Ibid, h.291

Affective commitment adalah tingkatan seorang karyawan secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah persepsi nilai yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan yang didapat dan dikorbankan baik secara psikologis, sosial, fungsional dan ritual.

Normative commitment adalah tingkatan seseorang secara *psychological* terikat menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain. Adanya perbedaan motif tersebut disebabkan karena perbedaan faktor penentu dan mengakibatkan perbedaan konsekuensi.

Dari konsep teori organisasi, dijelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi termasuk dalam lembaga sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional.

Dengan melihat kondisi SMPN 1 Krian Sidoarjo ini termasuk sekolah yang menjadi unggulan di daerah tersebut terbukti dengan banyaknya peminat di setiap tahun ajarannya. Dan yang menjadi salah satu kunci dalam kesuksesan suatu lembaga tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada disitu.

Karena sumber daya manusia merupakan aset berharga yang harus selalu dikembangkan, dan sumber daya manusia tersebut tidak mungkin akan bekerja keras demi mencapai tujuan lembaga tersebut tanpa ada suatu hal yang melatar belakanginya.

Dan sesuatu yang melatar belakangi tersebut besar kemungkinannya adalah pengelolahan organisasi yang baik, organisasi yang baik selalu mempunyai budaya organisasi yang baik pula yang selalu dipegang teguh oleh lembaga tersebut. Dan dengan budaya organisasi tersebutlah tercipta sumber daya yang baik.

Sumber daya manusia disini bisa dikatakan dengan hal lain yakni guru, guru akan bekerja dengan baik jika ada nilai-nilai baik yang harus dipegang teguh oleh guru. Dan komitmen kerja guru tidak akan terbentuk dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru.

Budaya dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen guru , karena budaya yang dibangun sejalan dengan nilai-nilai yang dianut guru . Guru yang

komit akan bersedia memberikan diri mereka dengan sukarela untuk memajukan satuan kerjanya.

Maka dari itu penulis mengambil judul : "**HUBUNGAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI SMP
NEGERI 1 KRIAN SIDOARJO**"

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang ada maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang ada ialah:

1. Bagaimanakah budaya organisasi di SMP Negeri 1 Krian?
 2. Bagaimanakah komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Krian?
 3. Sejauh manakah hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Krian?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di SMP Negeri 1 Krian
 2. Untuk mengetahui komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Krian
 3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan budaya orgainisasi dengan komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Krian

D. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi untuk mencegah terjadinya pembahasan yang terlalu luas sehingga jauh dari pembahasan ini. Batasan-batasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada guru, kepala sekolah dan para staf dan tempat penelitian ini di SMP Negeri 1 Krian
 2. Penelitian ini dibatasi hanya untuk mencari ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja di SMP Negeri 1 Krian.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat praktis dan manfaat teoretis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga hasilnya akan luas dan mendalam.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam sekolah.
 - b. Penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru sekolah tentang budaya kerja yang berhubungan dengan komitmen kerja guru dalam upaya mencapai efektifitas, tujuan dan kelangsungan sekolah.

F. Penelitian Terdahulu

1. Hana Chrysanti Widyastuti

Hana Chrysanti Widystuti melakukan penelitian dengan judul “hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit panti wilasa citarum semarang”. Hasil penelitian ini mengungkapkan sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan melalui koefisien determinasi sebesar 0,522. Angka tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan 52,2% terhadap komitmen organisasi.

2. Asfar Halim Dalimunte

Asfar Halim Dalimunthe melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data,

maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.

G. Definisi Operasional

1. Budaya : Budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.
 2. Organisasi : Organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan
 3. Budaya Organisasi : Perangkat nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.
 4. Komitmen Kerja : Derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

H. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan skripsi ini mudah dipahami dan dimengerti, maka diperlukan pola pembahasan yang sistematis. Pembahasan skripsi ini tersusun dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini berisikan hal-hal yang menjadi alasan yang melatar belakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penulisan serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini menggambarkan mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis. Adapun beberapa teori yang mendukung penelitian antara lain, konsep budaya organisasi, konsep komitmen kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional variabel dan kerangka pikir.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA

Merupakan gambaran umum instansi yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi instansi, dan struktur organisasi.

Dan pada bagian ini pula menjelaskan tentang pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi analisis budaya organisasi, analisis komitmen kerja guru, analisis hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru.

BAB V PENUTUP

pada bab kelima ini berisikan kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran.