

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.

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

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

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.

3

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

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

⁴ Ibid, h.291

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

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

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 belakangnya.

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.

6

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

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

- ### C. Tujuan Masalah

- 7

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 Widyastuti 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 ditunjukan 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,

Definisi Operasional

1. Budaya : Budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pola pikir, sikap, dan perilaku manusia yang diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya meliputi kepercayaan, nilai-nilai, norma, adat istiadat, dan kebiasaan yang dipegang oleh masyarakat. Budaya juga mencakup seni, sastra, dan ilmu pengetahuan yang berkembang dalam masyarakat. Budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan masyarakat, baik secara individu maupun kolektif. Budaya juga dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman dan interaksi dengan budaya lain.
2. Organisasi : Organisasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari individu-individu yang memiliki tujuan bersama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi memiliki struktur yang jelas, pembagian tugas, dan tanggung jawab yang spesifik. Organisasi dapat berbentuk formal atau informal, dan dapat beroperasi di berbagai bidang, seperti bisnis, pemerintahan, pendidikan, dan kesehatan. Organisasi memiliki peran yang penting dalam masyarakat, baik dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi, maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

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.

