

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 merupakan undang-undang yang mengatur sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Dalam UU ini, penyelenggaraan pendidikan wajib memegang beberapa prinsip antara lain pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi nilai hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai budaya, dan kemajemukan bangsa dengan satu kesatuan yang sistemis dengan sistem terbuka dan multimakna. Selain itu, di dalam penyelenggaraannya sistem pendidikan juga harus dalam suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat dengan memberi keteladanan, membangun kemauan (niat, hasrat), dan

mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran melalui mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat dan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Bahwa membangun peradaban bangsa dengan pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan, informasi, dan/atau hiburan melalui buku yang memuat nilai-nilai dan jati diri bangsa Indonesia merupakan upaya memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto, Kabupaten Pasaman, adalah instansi-instansi yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan dan menjalankan tugas dibidang pendidikan untuk mempersiapkan serta menciptakan generasi yang dapat bersaing saat sekarang dan masa depan. Keberhasilan dalam melaksanakan proses tersebut sangat penting mengingat hal ini adalah dasar dari keberhasilan dimasa depan yang akan menghasilkan pemimpin-pemimpin yang mempunyai pemikiran dan pandangan yang jauh kedepan, yang tentunya sangat berkaitan dengan kesejahteraan bangsa kita kedepannya. Untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut ini sangat ditentukan dan tidak terlepas dari komitmen organisasi guru terhadap calon-calon pemimpin generasi masa depan sebagai pondasi utama yakni dalam pendidikan dasar.

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi yang menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan

komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Nahid Naderi Anari, (2012) “ Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu penulis ingin meneliti pengaruh kecerdasan emosional, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Intervening), disamping itu responden pada penelitian sebelumnya hanya pada perusahaan dan bukan pada guru sekolah dasar (SD). Oleh karena itu penulis sangat tertarik meneliti pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Intervening) pada tingkat Sekolah Dasar (SD).

Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosinya. Dalam bekerja kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi mereka.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Artinya, guru

yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasional. Kemampuan intelektual masih belum cukup untuk mengindikasikan tingkat kecerdasan seseorang, Hendriani dan Lestari (2013). Kecerdasan emosional yang dimiliki guru akan mampu untuk mengenali diri sendiri, sehingga dari kesadaran akan identitas dan kepercayaan tersebut menimbulkan suatu dorongan/motivasi yang kuat bagi seseorang untuk membangun sebuah keadaan emosional yang stabil.

Untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai Komitmen Organisasi Guru, penulis telah melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 20 orang guru dalam organisasi yang berbeda. Hasil perolehan kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi Guru

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
1	Saya akan merasa sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir saya dalam organisasi ini	3	15	4	20	12	60	1	5	0	0
2	Saya merasa “sangat dekat secara emosional “ terhadap organisasi ini	2	10	1	5	14	70	3	15	0	0
3	Merasa takut terhadap apa yang akan terjadi apabila saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa adanya kepastian tentang pekerjaan lain	10	50	4	20	6	30	0	0	0	0
4	Saat ini, tetap berada dalam organisasi saya adalah karena terpaksa dan juga karena keinginan saya	6	30	4	20	6	30	4	20	0	0
5	Saya berfikir bahwa orang-orang saat ini terlalu sering berpindah dari sekolah satu ke sekolah lain	1	5	13	65	1	5	2	10	3	15
6	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal kepada organisasinya	2	10	3	15	9	45	5	25	1	5

Sumber : Survey awal (2018)

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto pada saat ini masih tergolong rendah, dalam tabel dapat dilihat komitmen organisasi yang tidak bermasalah akan menempatkan jawaban pada kolom setuju melebihi 80% dari jawaban pernyataan yang ada. Sementara pada observasi yang telah penulis lakukan jawaban yang paling tinggi persentasenya yaitu pada level netral artinya para responden dalam survey awal ini komitmen organisasinya masih rendah, dan perlu perbaikan, oleh karena itu masih perlu rasanya untuk diteliti kembali agar komitmen organisasi dapat ditingkatkan untuk mendukung keberhasilan dari organisasi-organisasi guru yang ada di Kecamatan Dua Koto pada khususnya.

Konsep komitmen organisasi mengandung tiga konstruksi: afektif, normatif dan berkelanjutan. Untuk memahami komitmen lebih mendalam, Tella, dkk. (2007) membagi komitmen ke dalam tiga komponen. Ketiga komponen tersebut yaitu: Komitmen Afektif (*affective commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, pengenalan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan membuatnya nyaman untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen Ekonomis (*continuance commitment*), mengarah kepada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika ia meninggalkan pekerjaan tersebut. Komitmen ini

menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena ia membutuhkannya. Komitmen Normatif (normative commitment), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka wajib melakukannya.

Luthans (2012) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian karyawan atas pekerjaan atau pengalamannya. Blum (As'ad, 1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Penelitian tentang komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disampaikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting didalam menjamin tercapainya komitmen dalam organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai faktor dari tugas-tugas yang dikerjakannya, Handoko (2012).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami secara efektif, tangkas, mengerti, mengelola emosi untuk diri sendiri dan emosi orang lain secara positif dan produktif (Kishan dan Sebastian, 2014). Artinya kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri dalam

mengendalikan emosi pada diri sendiri dan orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam aspek kehidupan. Dapat ditarik pendapat bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan dalam diri setiap orang. Peneliti lain yang ikut mempopulerkan kecerdasan emosional adalah Seyal dan Afzal (2012), penelitian tentang emosi di tempat kerja menunjukkan bahwa emosi dapat mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, dan prestasi individu, tim dan organisasi. Penelitian tersebut menggambarkan adanya keselarasan antara kecerdasan emosional terhadap individu tersebut dan organisasi yang dianutnya. Untuk bertahan didalam organisasinya seseorang harus memiliki kecerdasan emosional terutama dalam lingkungan kerja. Mendasari ini minat penelitian adalah pandangan bahwa orang dengan kompetensi kecerdasan emosional yang tinggi lebih mungkin mendapatkan kesuksesan dalam kerja khususnya daripada orang yang kurang cerdas secara emosional.

Disamping kecerdasan emosional, variabel kepemimpinan kepala sekolah juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan kompetensi baik hard skills maupun soft skills untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah, Priansa (2014).

Berpedoman kepada hasil penelitian terdahulu, maka dapat penulis sampaikan gap dalam penelitian dimana komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan selanjutnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, penulis menemukan sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang melakukan penelitian

secara komprehensif dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional, kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi.

Berdasarkan Fenomena dan gejala tersebut Masalah dalam penelitian ini adalah ada bukti yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru di kebanyakan sistem tidak puas dengan pekerjaan mereka, apalagi ada perputaran tinggi atau *sindrom drop-in-drop-out* di antara para guru. Disamping itu saat ini banyak diantara guru-guru tersebut mudah meninggalkan sekolah tempatnya bekerja dan seakan kurang peduli terhadap kemajuan sekolah tersebut. Kebanyakan orang bergabung dengan profesi mengajar atau bekerja sebagai tenaga pengajar ketika semua upaya untuk masuk ke profesi lain telah gagal. Jika cara pikir seperti ini telah tertanam dalam diri seorang guru apa jadinya generasi yang akan datang.

Berdasarkan gejala-gejala yang terjadi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat masalah dalam penelitian ini tentang rendahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di tingkat sekolah dasar (SD) di kecamatan Dua Koto, Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian empiris dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi (Studi pada sekolah dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto?
2. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto?
4. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan komitmen organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar(SD) di Kecamatan Dua Koto?

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.

Sedangkan Manfaat Penelitian adalah :

1. Secara Akademik, penulis dapat meningkatkan pengetahuan tentang sejumlah variabel khususnya variabel yang dibahas dalam tesis ini dalam mempengaruhi komitmen Organisasi guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto.
2. Secara praktis, dapat memberikan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat pada instansi ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang dan perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat menambah temuan hasil penelitian ilmiah yang bermanfaat sebagai referensi.