

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
DI KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan



Oleh :

**RAFIKAH BESTRI
NIM. 21147010/2021**

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Rafikah Bestri

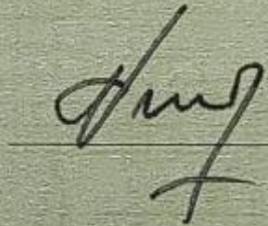
NIM : 21147010/2021

Nama

Tanda Tangan

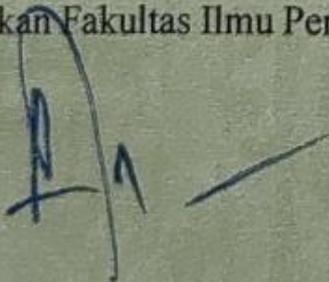
Tanggal

Nellitawati, S.Pd M.Pd. Ph.D
Pembimbing



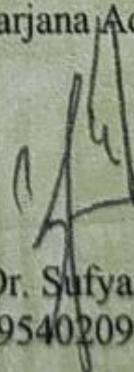
02 Desember 2022

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



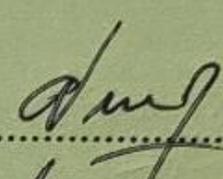
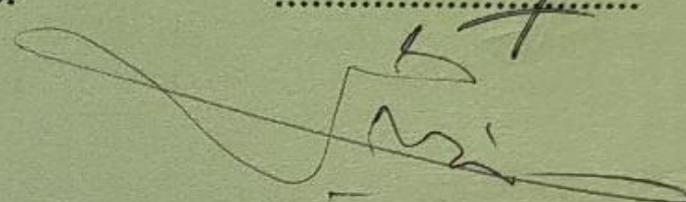
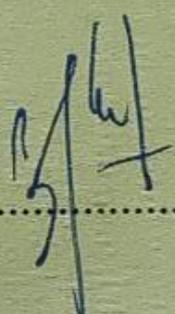
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Koordinator Program Studi
Pascasarjana Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

| No. | Nama | Tanda Tangan |
|-----|---|---|
| 1. | Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. (Ketua) |   |
| 2. | Dr. Jasrial, M.Pd (Anggota) |  |
| 3. | Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd. (Anggota) | |

Mahasiswa :

Nama : Rafikah Bestri
NIM : 21147010/2021
Tanggal Ujian : 2 Desember 2022

ABSTRAK

Rafikah Bestri. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan hasil obeservasi pra survey di lapangan menunjukkan bahwa komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya masih rendah . Hal ini diduga berkaitan dengan budaya organisasi yang kurang baik dan motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih mendalam untuk menguji keberadaan permasalahan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mengungkap pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, dan (3) budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai 209. Sampel penelitian berjumlah 55 orang yang diambil dengan teknik *Stratified proporsional random sampling* berdasarkan strata golongan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja sebanyak 23,0%, (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja sebanyak 71,0%, (3) budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja sebanyak 86,6%. Tingkat capaian skor budaya organisasi 78,26% berada pada kategori cukup, tingkat capaian skor motivasi kerja 78,68% berada pada kategori cukup dan capaian skor komitmen kerja guru 79,65% dari skor ideal juga berada pada kategori cukup.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa komitmen kerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. Di luar faktor-faktor lainnya. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa meningkatkan budaya organisasi kearah lebih baik dan meningkatkan motivasi kerja menjadi tinggi maka akan meningkatkan komitmen kerja guru juga menjadi lebih tinggi.

ABSTRACT

Rafikah Bestri. 2022. The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on the Work Commitment of State High School Teachers in the Mentawai Islands Regency. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.

Based on the results of pre-survey observations in the field, it shows that the teacher's work commitment is still low in carrying out his duties. This is thought to be related to unfavorable organizational culture and low work motivation. Therefore it is necessary to conduct more in-depth research to test the existence of this problem. This study aims to find and reveal the influence of organizational culture and work motivation on the work commitment of public high school teachers in Mentawai Islands District. The hypotheses put forward in this study are: (1) organizational culture influences teacher work commitment, (2) work motivation influences work commitment, and (3) organizational culture and work motivation both influence teacher work commitment.

The population in this study was all teachers of SMA Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai 209. The research sample was 55 people taken using the Stratified proportional random sampling technique based on strata of group and length of service. The research instruments used are assessment scales and questionnaires of Likert Scale models that have been tested for validity and reliability. The research data were analyzed by correlation and regression techniques.

The results of data analysis show that: (1) organizational culture affects work commitment as much as 23%, (2) work motivation affects work commitment as much as 71.0%, (3) organizational culture and work motivation together affect work commitment as much as 86.6%. The achievement level of organizational culture score of 78.26% is in the sufficient category, the level of achievement of the work motivation score of 78.68% is in the sufficient category and the achievement of the teacher's work commitment score of 79.65% of the ideal score is also in the sufficient category.

The findings above imply that teachers' work commitment is significantly influenced by organizational culture and work motivation. Beyond other factors. Therefore it can be concluded that improving organizational culture in a better direction and increasing work motivation becomes high, it will increase the teacher's work commitment also becomes higher

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Kepulauan Mentawai”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini sepenuhnya gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tim validator.
3. Dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah saya dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar rujukan
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, November 2022
Yang memberi pernyataan,



RAFIKAH BESTRI
NIM. 21147010

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Nellitawati, S.Pd., M.Pd.,Ph.D., selaku Pembimbing yang dengan penuh perhatian, kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Jasrial, M.Pd., dan Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Kabupaten Kepulauan Mentawai yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMA Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Ibu (Alm) dan Ayah (Alm), Suami tercinta, anak-anak tersayang, kakak-kakak, serta keluarga yang selalu memberikan motivasi dan do'a yang tulus.
8. Teman teman seperjuangan Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, 04 Desember 2022
Penulis,

RAFIKAH BESTRI
NIM. 21147010

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | v |
| SURAT PERNYATAAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 10 |
| C. Pembatasan Masalah | 16 |
| D. Rumusan Masalah | 17 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 17 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 18 |
| G. Kebaharuan dan Orisinalitas | 19 |
| H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian..... | 20 |
| BAB II KAJIAN TEORI..... | 23 |
| A. Landasan Teori | 23 |
| 1. Komitmen Kerja Guru | 23 |
| 2. Budaya Organisasi | 36 |
| 3. Motivasi Kerja Guru | 44 |
| B. Hipotesis Penelitian..... | 52 |
| C. Kerangka Konseptual | 52 |
| 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru | 52 |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru | 53 |
| 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru..... | 54 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 56 |
| A. Jenis Penelitian | 56 |
| B. Populasi dan Sampel | 56 |
| 1. Populasi..... | 56 |
| 2. Sampel | 57 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 62 |

| | | |
|---|---|------------|
| D. | Uji Coba Instrumen | 64 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data | 66 |
| F. | Teknik Analisis Data | 67 |
| G. | Jadwal Penelitian | 71 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 72 |
| A. | Hasil Penelitian | 72 |
| 1. | Deskripsi Data Komitmen Kerja Guru | 72 |
| 2. | Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi | 77 |
| 3. | Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja..... | 82 |
| B. | Uji Persyaratan Analisis | 88 |
| 1. | Data Bersumber dari Sampel yang Diperoleh secara Acak..... | 88 |
| 2. | Uji Normalitas..... | 88 |
| 3. | Uji Homogenitas | 89 |
| 4. | Uji Linearitas | 90 |
| 5. | Uji Multikolinearitas..... | 90 |
| C. | Pengujian Hipotesis | 91 |
| 1. | Analisis Regresi Berganda..... | 91 |
| 2. | Uji Koefisien Determinasi (R ²)..... | 94 |
| 3. | Uji Hipotesis | 94 |
| D. | Pembahasan..... | 98 |
| 1. | Analisis Deskriptif Data | 98 |
| 1. | Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru | 101 |
| 2. | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru | 102 |
| 3. | Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru..... | 103 |
| E. | Keterbatasan Penelitian | 104 |
| BAB V PENUTUP..... | | 105 |
| A. | Kesimpulan..... | 105 |
| B. | Saran..... | 108 |
| C. | Implikasi..... | 112 |
| DAFTAR RUJUKAN | | 113 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru | 11 |
| Gambar 2 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 55 |
| Gambar 3 Profil Responden | 62 |
| Gambar 4 Histogram Komitmen Kerja Guru | 73 |
| Gambar 5 Histogram Budaya Organisasi | 78 |
| Gambar 6 Histogram Motivasi Kerja | 82 |
| Gambar 7 Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis | 97 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 INSTRUMEN PEMELITIAN | 118 |
| Lampiran 2 DATA HASIL UJI COBA | 129 |
| Lampiran 3 TABULASI DATA..... | 156 |
| Lampiran 4 REKAPITULASI DATA PENELITIAN | 170 |
| Lampiran 5 PENGHITUNGAN DASAR DAN FREKUENSI MASING-MASING VARIABEL | 171 |
| Lampiran 6 OLAHAN DISTRIBUSI FREKUENSI | 175 |
| Lampiran 7 OLAHAN DESKRIPTIF | 180 |
| Lampiran 8 SURAT IZIN PENELITIAN | 187 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Dengan kata lain, kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di negara tersebut. Sumber daya manusia yang menjadi asset dalam kemajuan pendidikan adalah Guru. Sebagaimana tercantum pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 bahwa pendidik (guru dan dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas-tugas guru yang telah dijabarkan pada UU No. 20 Tahun 2003 menunjukkan bahwa guru yang ideal bukan hanya mengajar di kelas, namun juga membimbing siswa dan memiliki pengaruh terhadap masyarakat.

Peran guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “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”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik.

Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang guru, dengan jelas menegaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengavaluasi peserta didiknya. Dengan pernyataan ini sudah sangat jelas sekali bahawa guru harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya tersebut. Dalam rangka peningkatan kecerdasan kehidupan bangsa diperlukan suatu usaha secara terkoordinasi dan terus menerus, yang memerlukan keterlibatan seluruh unsur antara lain orang tua, sekolah, lingkungan serta lembaga-lembaga pendidikan yang memperhatikan pengembangan sumberdaya manusia. Salah satu unsur komitmen yang diperlukan adalah komitmen kerja guru.

Keberadaan guru sangat penting sebagai salah satu unsur pendidikan. Hakikatnya guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa. Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*) melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Selanjutnya Pada pasal 7 ayat 1b Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga disebutkan bahwa "guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia". Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu

pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Menurut Wibowo (2012:371) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Selanjutnya Kast, Fremont & James (1996: 714) menyatakan bahwa komitmen adalah wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu 1) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, dan 3) Perasaan loyalitas untuk organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Selain itu Hasibuan (2016) menyatakan komitmen kerja adalah kesanggupan seseorang untuk mewujudkan dan melakukan pencapaian tujuan organisasi secara umum. Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah perasaan keterikatan dan keterkaitan seseorang dengan pekerjaannya didalam sebuah organisasi sehingga memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaan dalam organisasi dan berusaha setia dengan tujuan organisasi tersebut.

Komitmen kerja sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi begitu juga dengan sekolah yang membutuhkan komitmen kerja dan peran penting guru. Komitmen kerja guru yang tinggi merupakan aspek yang wajib ada dalam sebuah sekolah, karena terciptanya komitmen kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap situasi kerja yang profesional dan sesuai dengan apa yang diharapkan, (Collie dalam Mustaghfiroh 2020). Glasser (1967) menjelaskan seseorang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap tugas akan menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi terhadap atasan atau lembaganya akan menunjukkan: (1) kepatuhan, (2) rasa hormat, (3) kesetiaan, dan (4) disiplin yang tinggi.

Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, bangga berprofesi sebagai guru, menjaga nama baik guru dan tetap setia terhadap profesinya, akan tetapi guru dengan komitmen kerja rendah akan berperilaku sebaliknya. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi akan merasa antusias, bergairah dalam melakukan pekerjaan dan merasa terikat dengan pekerjaan, mencintai pekerjaannya serta termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, merasa pekerjaannya adalah bagian penting dari organisasinya. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki komitmen kerja yang rendah akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Permasalahan yang terjadi di sekolah saat ini, masih banyak guru yang

melalaikan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, tidak disiplin, cenderung mengorbankan kepentingan sekolah demi kepentingan pribadi dengan berbagai alasan. Supriadi (2001:178) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran. Bagaimana tujuan sekolah dan kualitas pendidikan dapat tercapai jika sumber daya yang menjadi asetnya tidak dapat memberdayakan diri dengan maksimal.

Hasil observasi ke sekolah, wawancara terhadap Kepala Cabang Dinas Pendidikan, Pengawas Binaan Satuan Pendidikan, Kepala Sekolah dan Guru di beberapa SMA Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai mengungkapkan bahwa komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya masih rendah, hal ini diindikasikan dari permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Masih adanya guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya dan memiliki banyak kegiatan di luar sekolah, lebih banyak menyerahkan tugas kepada guru piket, hal ini terlihat dari seringnya guru minta izin meninggalkan tugas disaat hari aktif bekerja.
2. Masih adanya guru yang memiliki tingkat disiplin rendah hal ini terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran guru di sekolah, meninggalkan tugas mengajar dengan berbagai alasan, sering terlambat masuk kelas, sering meninggalkan kelas saat pembelajaran sedang berlangsung.
3. Masih adanya guru yang tidak memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik terlihat selama proses pembelajaran guru lebih cenderung

memberikan catatan dengan dicatatkan di papan tulis bahkan didiktekan secara langsung.

4. Masih adanya guru yang belum melaksanakan tugasnya secara profesional ini terlihat dari keterlambatan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, belum terampil mengelola kelas dan kurang menguasai materi, dan keterampilan megevaluasi.
5. Masih adanya guru yang kurang memiliki hasrat untuk meningkatkan kualitas dirinya terlihat dari ketidakikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh berbagai pihak.
6. Masih adanya guru yang kurang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sekolah, seperti kegiatan hari besar, kegiatan gotong royong, dan kegiatan lainnya yang membutuhkan kerja sama.
7. Masih adanya guru yang memiliki loyalitas rendah terhadap sekolah terlihat dengan guru mengorbankan kepentingan sekolah untuk kepentingan pribadinya meski berbagai kompesasi materil telah diberikan.

Permasalahan ini menunjukkan masih rendahnya komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mengembangkan dirinya.

Salah satu indikasi rendahnya komitmen kerja guru terlihat dari kedisiplinan Guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Data Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Kabupaten Kepulauan Mentawai menunjukkan sebahagian besar Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai memiliki disiplin kerja yang rendah. Dimana dalam data tersebut terdapat 1 satu sekolah memiliki tingkat disiplin guru

melaksanakan tugas dengan jumlah 99.1% berada dalam kategori tinggi, 4 sekolah pada angka 98 % berada dalam kategori Cukup, 4 sekolah pada angka 96-97,7% berada dalam kategori rendah dan 5 sekolah pada angka di bawah 96% berada dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan sebahagian besar Sekolah Menengah Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai memiliki tingkat disiplin melaksanakan tugas berada pada kategori rendah. Disiplin yang rendah merupakan indikasi dari komitmen kerja yang rendah. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya dan juga merupakan gejala dari rendah dan kurang stabilnya komitmen organisasi.

Hasil penelitian Waluyo (2022) juga menemukan hal yang sama, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen kerja guru bidang studi di MA Hidayatul Mubtadiin Lampung masih rendah. Menurut Saragih (2012), permasalahan yang dialami guru menengah saat ini adalah lemahnya komitmen organisasi. Permasalahan ini perlu perbaikan dengan segera agar kualitas sekolah dapat ditingkatkan sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud. Untuk memperbaiki komitmen kerja guru kearah maksimal perlu ditelusuri lebih dalam permasalahan yang mempengaruhinya, faktor apa saja yang mempengaruhi sehingga menghambat komitmen kerja guru terlaksana sebagaimana mestinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah budaya organisasi.

Argyris dalam Marliza (2015) menyatakan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen secara umum dapat dibedakan atas dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari diri sendiri untuk

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan motivasi yang dimilikinya, sedangkan faktor eksternal yakni faktor pendorong untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya yang berasal dari luar dirinya.

Colquitt, LePine, & Wesson, (2009) juga berpandangan bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh faktor di luar individu seperti budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kerja sama kelompok. Armstrong (2001:83) juga menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen: 1) lingkungan yaitu iklim dan nilai organisasi akan mendorong atau menghambat orang berprestasi, 2) individu yaitu tingkat keterikatan seseorang akan dipengaruhi oleh cara diarahkan dan motivasi.

Hasil penelitian Asma'ul Husnah (2021) yang deskripsikan bahwa komitmen guru dalam melaksanakan tugas mendapat pengaruh dari budaya organisasi sebesar 50,6%. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Semakin baik budaya organisasi semakin baik komitmen kerja guru yang ada di dalam organisasi tersebut. Dampak budaya organisasi terhadap komitmen kerja dapat dilihat pada hasil kegiatan guru yang terjadi di sekolah. Guru akan melakukan hasil terbaik bila mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik berasal dari atasan maupun dari rekan-rekan kerjanya dalam organisasi satuan pendidikan atau sekolah.

Selain Asma'ul Husnah, Lidia Afriani L. Tobing (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja dimana besar pengaruhnya sebesar 2%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja menunjukkan adanya pengaruh

langsung positif. Jika ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen kerja guru di sekolah tempat dia bekerja.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah motivasi. Mar'at (2000:87) menyebutkan bahwa komitmen kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor 1) motivasi, 2) kompensasi, 3) pelatihan, 4) fungsi pemimpin, 5) iklim kerja sama, 6) semangat kerja dan 7) konflik. Motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri, (Saragih, 2018). Selain itu Triguno (2006:66) menyebutkan motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Siti Choiriah (2017) dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru sebanyak 43,6%. I Dewa Nyoman Sidan (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka akan semakin meningkat komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena dan temuan permasalahan dilapangan penulis tertarik untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, yakni budaya organisasi dan motivasi sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai”.

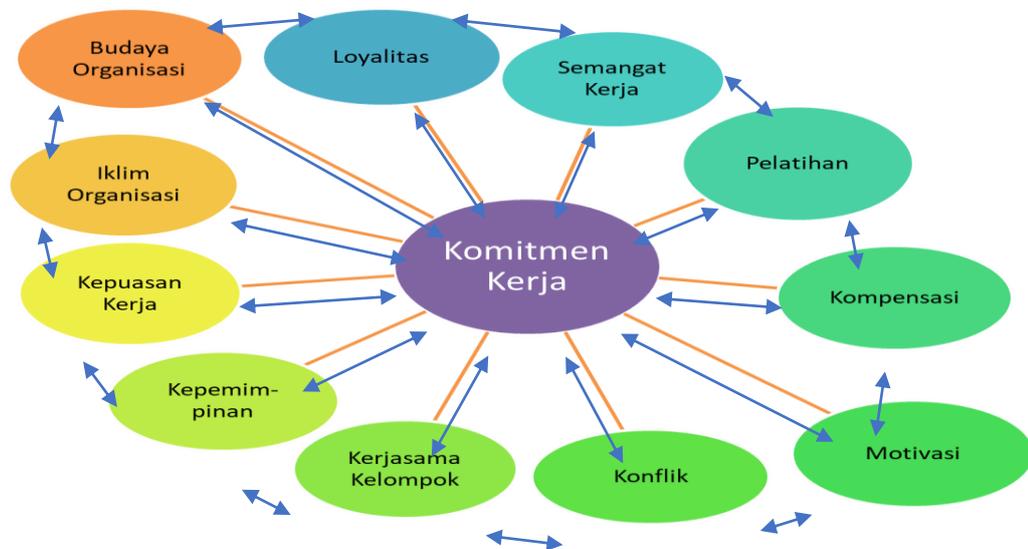
B. Identifikasi Masalah

Komitmen kerja guru sebagaimana telah dituangkan dalam undang-undang menjelaskan bahwa sebagai seorang pendidik guru harus memiliki perjanjian dan keterikatan dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kesadaran seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dengan menunjukkan sikap, perilaku serta kebiasaan dan nilai-nilai dalam bekerja disebut juga dengan komitmen guru. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan meningkatkan kualitas dirinya, peserta didiknya dan juga organisasinya.

Argyris dalam Nurdinalis (2013) menduga bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal yang bersal dari diri sendiri untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya, sedangkan dorongan dari luar untuk berkomitmen terhadap tugas tersebut merupakan faktor eksternal. Mendukung pernyataan Argirys, Mar'at (2000:87) menyatakan bahwa komitmen kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerja sama, semangat kerja dan konflik. Selanjutnya Colquitt, lePine, Wasson (2009:34) menerangkan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah cara kerja seseorang berupa keputusan kerja, beban/tekanan kerja, motivasi, kepercayaan terhadap keadilan, dan kemampuan pengambilan keputusan. Selain itu Kusumaputri (2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja seseorang adalah pekerjaan, kesempatan,

karakteristik dinividu, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan gaya organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dan hasil identifikasi permasalahan di lapangan dapat penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, serta kerjasama kelompok dan konflik, motivasi, kompensasi, pelatihan, semangat kerja, dan loyalitas terhadap sekolah. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen kerja menurut Colquitt, Lapine dan Wesson (2009) adalah budaya organisasi. Budaya merupakan penerapan nilai-nilai, aturan-aturan serta norma-norma yang dilaksanakan bersama sehingga membentuk cirri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Osborne & Plastrik dalam Furqon (2007), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Robbins (2002: 247), juga mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. suatu sistem dari makna bersama.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah iklim organisasi sekolah. Sunyoto (2012:52) menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Sedangkan Forehand (1964: 362) merumuskan iklim organisasi merupakan seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (a) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain, (b) bertahan hidup cukup lama, dan (c) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Jika dikaitkan dengan sekolah maka iklim organisasi sekolah adalah kondisi yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di dalam sekolah tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Setiap orang ingin memperoleh kepuasan dari pekerjaannya begitu juga seorang guru. Kepuasan kerja guru akan mempengaruhi kualitasnya dalam melaksanakan tugas mengajar, mendidik dan memimbing peserta didiknya dalam meningkatkan kecerdasan dan ketakwaanya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, hal.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman

masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya.

Faktor ke-empat yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah kepemimpinan. Guru dipimpin oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengelola gurunya dengan baik, tahu akan kebutuhan gurunya akan mampu menimbulkan komitmen kerja yang baik pula badi gurunya, menimbulkan rasa tanggung jawab dan membangkitkan semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya kepala sekolah yang tidak mampu mengelola gurunya dengan baik akan menimbulkan komitmen kerja yang rendah dalam diri gurunya. Terlihat dengan jelas bahwa faktor kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah merupakan faktor yang kuat dalam mempengaruhi komitmen kerja guru.

Faktor ke-lima yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah kerjasama kelompok. Kerjasama dalam lingkungan sekolah adalah suasana dan keadaan dimana guru-guru memiliki keterikatan untuk secara bersama melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini sangat penting ada dalam sekolah, karena pada dasarnya guru membutuhkan guru lain untuk membantu meningkatkan potensi dan pengembarangan dirinya. Jika sudah tidak ada perasaan dan keinginan untuk saling membantu, iklim kerja sama akan lemah dan hasrat untuk saling mambantu yang akan menguatkan organisasi sekolah juga akan berkurang. Dengan lemahnya iklim kerja sama akan mengurangi motivasi dan dan komitmen kerja juga menjadi rendah.

Faktor ke-enam adalah konflik. Konflik adalah terjadinya pertentangan dan perselisihan dalam orgnisasi. Dalam sekolah konflik yang terjadi antara guru

dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan siswa dan antara guru dengan pihak lain yang menjadi warga sekolah merupakan hal yang biasa terjadi. Konflik dalam sekolah jika tidak dapat diselesaikan dengan baik tentu akan berpengaruh terhadap kerja guru yang mengalami konflik tersebut motivasi kerja guru akan berkurang, iklim organisasi terganggu dan komitmen kerjanya akan lemah. Kenyataan dilapangan konflik antara guru dapat diselesaikan dengan baik meski berulang.

Faktor ke-tujuh yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan undang-undang guru tidak hanya memiliki tanggung jawab mengajar namun juga mendidik, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi peserta didiknya. Jika tanggung jawab ini tidak ada dalam pribadi guru yang memiliki peran besar tersebut maka dorongan untuk melaksanakan tugas akan rendah sehingga komitmen kerja juga tidak terlaksana dengan baik.

Faktor ke-delapan adalah kompensasi dimana guru menerima imbalan yang diberikan oleh organisasi pendidikan baik berupa materi dan non materi atas jerih payahnya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi ini diharapkan mampu menimbulkan keseimbangan antara pekerjaan dengan dengan kepuasan pekerjaan guru tersebut. Kenyataan dilapangan guru sudah mendapatkan banyak kompensasi materi dan non materi dari kepala sekolah dan pemerintah. Bahkan mendapatkan perhatian lebih dalam aspek kesejahteraan. Dengan pemberian kompensasi ini seharusnya guru memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugasnya dan berkomitmen kuat terhadap tugas dan pekerjaannya tersebut.

Faktor ke-delapan yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah pelatihan. Menurut KBBI pelatihan adalah penataran. Pelatihan sangat mempengaruhi komitmen kerja guru dimana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan mengasah kemahiran yang dimiliki guru. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir (Slameto 2017). Proses yang dimaksud agar peserta mencapai kemampuan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi).

Faktor ke-sepuluh adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan keluaran dari dorongan yang ada dalam diri seorang guru, semangat kerja biasanya didasari dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaan dan rasa keterikatan terhadap organisasi tempat bekerja. Sebagai seorang pendidik yang memiliki tanggung jawab mencerdaskan anak bangsa, guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi karena guru ujung tombak pemebentukan generasi penerus. Jika guru yang memiliki tanggung jawab besar tidak memiliki semangat kerja kuat bagaimana ia mampu melahirkan generasi yang berkualitas, dan bagaimana mungkin guru mampu mencerdaskan anak bangsa. Kenyataan dilapangan masih banyak guru yang lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena kurangnya semangat untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor ke-sebelas yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah loyalitas. Loyalitas kerja sama artinya dengan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Onsardi (2018) loyalitas adalah “kesetiaan dan kepatuhan seseorang atau kelompok terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat seseorang dengan organisasi karena

loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di organisasi tersebut, namun dapat di lihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat ditemukan berbagai faktor kuat yang mempengaruhi rendahnya komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kepulauan Mentawai sebagaimana telah dijabarkan pada permasalahan tersebut adalah budaya organisasi yang lemah dan kurang baik, iklim organisasi yang tidak sehat, kepemimpinan yang lemah, kerjasama kelompok kurang, konflik yang terjadi, masih terdapat guru yang saling tidak bekerja sama, tidak saling membantu sehingga iklim organisasi menjadi tidak baik, iklim organisasi yang tidak baik menjadikan dampak yang tidak baik juga bagi lingkungan kerja dan lingkungan organisasi. Selain faktor organisasi tersebut faktor individu tidak kalah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru yakni motivasi, kompensasi dan loyalitas dari guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan motivasinya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Merujuk pada fenomena dan permasalahan yang ditemukan di lapangan, penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga memberi pengaruh kuat terhadap komitmen kerja guru yakni budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja guru (X2) dalam organisasi.

Untuk memperoleh penelitian yang lebih kuat dan jelas, maka peneliti meneliti faktor yang diduga sangat kuat pengaruhnya terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah Budaya Organisasi (X1), dan Motivasi Kerja (X2). Seberapa kuat

pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y), seberapa kuat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) dan seberapa kuat pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah di dalam penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan manfaat:

1. Teoritis

- a. Dalam kajian penelitian dapat bermanfaat dibidang keilmuan yaitu ilmu perilaku organisasi dan manajemen. Kajian ini merupakan sumbangan pada materi budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja
- b. Kajian ini dapat bermanfaat sebagai wacana akademik bagi dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan mutu dan komitmen kerja guru.

2. Praktis

- a. Bagi Guru SMA Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai baik Guru PNS maupun Non PNS, untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen
- b. Bagi Cabang Dinas pendidikan Wilayah VIII, untuk dapat menciptakan budaya kerja dan motivasi kerja guru yang kuat sehingga tercapainya komitmen kerja yang tinggi bagi guru yang akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Bagi tempat penelitian, dapat dijadikan pedoman untuk kebijakan kedepan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan referensi yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

G. Kebaharuan dan Orisinalitas

Karya akademik harus memiliki nilai originalitas, originalitas sendiri merupakan kriteria utama dalam penyusunan Disertasi, Tesis dan skripsi. Penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai ini memiliki kesamaan permasalahan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, namun ada beberapa indikator yang belum diukur di dalam beberapa variable. Sebagai perbandingan untuk melihat keorisinalan, berikut perbandingan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya :

1. Penelitian oleh Shirley (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir”. Secara sekilas penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, namun yang membedakan penelitian ini pertama terletak di jumlah variable yang diteliti, objek yang diteliti, indikator yang diteliti serta lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Shirley ini terdiri dari 4 variabel, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan memiliki 3 variabel namun pada penelitian Shirley terdapat variable yang akan diteliti oleh penulis. Selain itu perbedaan juga terdapat pada indikator, penulis mengambil indikator budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan penelitian yang dilakukan Shirley ini mengambil indikator budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi. Disamping itu objek dan setting penelitian pun berbeda, penulis meneliti guru Sekolah Menengah Atas yang bertempat di Kabupaten Kepulauan Mentawai

- Sumatera Barat, sedangkan Shirley meneliti Guru SMP di Kecamatan Smanisn dan Kecamatan Pengururan Kabupaten Samosir Sumatera Utara.
2. Penelitian Choiriyah (2016) dengan judul “Motivasi Kerja, Motivasi kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur”. Secara sekilas penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, namun yang membedakan penelitian ini terletak, objek yang diteliti, indikator yang diteliti serta lokasi penelitian. Pada penelitian Siti Choiriyah indikator penelitian lebih kepada motivasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan penulis mengambil indikator budaya organisasi dan motivasi kerja. Disamping itu objek dan setting penelitian pun berbeda, penulis meneliti guru Sekolah Menengah Atas yang bertempat di Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat, sedangkan Siti Choiriyah meneliti Guru SD Se-Kecamatan Semarang Provinsi Jawa Tengah.

H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

Mengacu pada fenomena dan permasalahan yang terjadi di lapangan ditemukan kemudian dilakukan identifikasi masalah ditemukan bahwa indikasi rendahnya komitmen kerja guru di teliti adalah faktor kuat yang mempengaruhi rendahnya komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kepulauan Mentawai sebagaimana telah dijabarkan pada permasalahan tersebut adalah budaya organisasi yang lemah dan kurang baik, iklim organisasi yang tidak sehat, kepemimpinan yang lemah, kerjasama kelompok kurang, konflik yang terjadi, masih terdapat guru yang saling tidak bekerja sama, tidak saling membantu sehingga iklim organisasi menjadi tidak baik, iklim organisasi yang tidak baik menjadikan dampak yang tidak baik juga bagi lingkungan kerja dan lingkungan organisasi. Selain faktor organisasi

tersebut faktor individu tidak kalah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru yakni motivasi, kompensasi dan loyalitas dari guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan motivasinya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Kemudian setelah batasi permasalahan sehingga penelitian ini di fokuskan pada budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (Y) maka variabel penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja Guru

Komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya, merasa terikat dengan pekerjaannya, memberikan sikap dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan tujuan secara penuh suka rela sehingga memiliki ikatan batin terhadap pekerjaannya dalam organisasi tersebut. Faktor komitmen kerja dapat berupa permasalahan yang berkaitan dengan tugasnya dalam organisasi, ketergantungannya terhadap organisasi yang berkaitan dengan kelangsungan hidup dan berdasarkan faktor finansial, serta keterikatan dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan fenomena dan temuan di lapangan yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah dan telah diidentifikasi dan dirumuskan maka penulis merumuskan indikator dalam penelitian ini adalah 1) loyalitas, 2) disiplin, dan 3) keterlibatan. Alasan memilih indikator ini karena berdasarkan temuan indikator-indikator inilah yang muncul dalam permasalahan di lapangan.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sikap, keyakinan, dan perilaku keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai dengan peraturan sekolah. Dimana budaya organisasi merupakan identitas dari organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi terbentuk sejalan dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi. Baik dan buruknya sebuah organisasi dibentuk berdasarkan nilai-nilai yang dibangun bersama, norma yang disepakati dan pelaksanaan terhadap kepercayaan dan filsafat. Kondisi di lapangan menunjukkan permasalahan yang lemahnya budaya organisasi diindikasikan yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu : (1) pelaksanaan norma, (2) Pelaksanaan nilai-nilai, (3) kepercayaan, dan (4) filsafat.

3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan atau keinginan yang timbul pada diri guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang direncanakan, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya serta berupaya dengan optimal dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang ditemukan di lapangan dan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh para ahli terdapat beberapa indikasi rendahnya motivasi kerja guru. Maka dari itu dirumuskan indikator motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari : 1) rasa tanggung jawab, 2) semangat kerja, dan (3) inisiatif dan, (4) kreativitas.