

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia tidak lepas dari peran aktif guru. Guru merupakan unsur terpenting dalam pengembangan akademik siswa di sekolah. Rahmayani, Milfayetty, Dewi (2017) menjelaskan bahwa saat ini permasalahan pada pendidikan di Indonesia masih sangat penting untuk diperhatikan, mengingat pemerintah telah melakukan segala upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Indonesia, akan tetapi masih belum bisa menjadikan hal tersebut sebagai jaminan mutu pendidikan di Indonesia membaik. Beberapa upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dimulai dari kompetensi yang dimiliki oleh guru dan melakukan penyeleksian yang sesuai, selain itu pemerintah juga memberikan pelatihan kepada setiap guru, pengadaan sarana dan prasarana, dan memberikan beasiswa kepada guru untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang dimilikinya.

Kunci keberhasilan pendidikan adalah terletak pada guru, dimana keberadaan guru merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap sumberdaya pendidikan yang ada. Karena pengaruh guru sangat besar di bidang pendidikan di Indonesia dan memiliki peran aktif dalam peningkatan mutu pendidikan, maka guru sangat diharapkan memiliki suatu komitmen yang sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Robbin (dalam Rahmayani, Milfayetty, Dewi: 2017) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai suatu perasaan suka atau tidak suka yang dimiliki oleh individu terhadap suatu organisasi. Individu yang suka atau senang dengan organisasinya akan menunjukkan perilaku dimana individu tersebut memiliki keterikatan terhadap organisasi baik dalam tujuan, nilai-nilai, dan memiliki kemauan untuk melakukan apapun yang individu tersebut bisa lakukan untuk menjaga keberlangsungan organisasinya. Maka dari itu penting untuk guru dari hal akademik memiliki komitmen yang kuat. Guru memiliki komitmen adalah guru yang dapat memberikan perhatian yang sungguh-sungguh pada siswa, menyediakan waktu dan kekuatan untuk profesinya sebagai seorang guru. Berbuat lebih banyak dari orang lain dan mampu mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh organisasinya (loyal).

Fenomena yang ditemui dilapangan tentang *organizational commitment* guru terhadap organisasinya menunjukkan bahwa guru masih banyak yang terlambat dalam mengumpulkan tugas, kehadiran yang tidak tepat waktu, bahkan di dalam organisasi tersebut ada guru yang memiliki 2 organisasi sehingga membuat dirinya mangkir dari tugas yang diberikan oleh sekolah tanpa ada keterangan. Perilaku yang ditunjukkan membuat guru tersebut menerima konsekuensi dengan tidak mendapat jam mengajar dari kepala sekolah sehingga dirinya merasa malu dan memutuskan untuk keluar dari sekolah tanpa ada surat pengunduran diri.

Rahmayani, Milfayetty, Dewi (2017) menyatakan bahwa guru yang memiliki *organizational commitment* yang rendah akan menimbulkan dampak negatif yang diantaranya adalah guru tidak akan bekerja dengan sungguh-sungguh, selain itu

pelayanan yang diberikan oleh guru akan cenderung kurang baik, rendahnya tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, dan kurangnya sikap disiplin guru di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ketika di organisasi. Dampak negatif tersebut akan mengakibatkan munculnya kendala dalam organisasi. Kendala-kendala tersebut diantaranya akan berdampak pada siswa sehingga siswa tidak mendapatkan pembelajaran yang baik dan tidak menerima transfer ilmu secara utuh.

Guru yang memiliki *organizational commitment* yang rendah akan memberikan dampak buruk terhadap organisasi yang ditempatinya. *Organizational commitment* yang rendah akan membuat guru tidak berusungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga pelayanan yang diberikan oleh guru tidak akan maksimal. Selain itu juga akan mengakibatkan tanggung jawab yang dimiliki menjadi rendah, serta membuat guru terlihat tidak disiplin.

Mayer dan Allen (1997) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *organizational commitment* ditandai dengan memiliki tiga komponen diantaranya adalah *affective commitment*, *continue commitment*, *normative commitment*. Beberapa fenomena dari guru yang dikatakan belum memiliki *organizational commitment* digambarkan sesuai masing-masing dimensi yaitu, pada dimensi *affective commitment* yang merupakan suatu keadaan hubungan emosional guru dengan organisasinya serta mengidentifikasi nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, yaitu dengan menyamakan nilai-nilai yang ada di dalam diri individu dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, serta guru mampu menerima segala tujuan dari organisasi, dan mampu memberikan waktunya untuk kemajuan organisasi.

Secara *affective commitment* pada awalnya guru sudah memiliki ikatan secara emosional terhadap organisasi dengan mengidentifikasi nilai-nilai yang ada di organisasi, guru datang tepat waktu dan mengumpulkan tugas juga dengan tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan mengumpulkan tepat waktu, serta datang tepat waktu. Namun, karena adanya pengalaman yang di dapatkan, adanya aturan yang tidak mengikat di dalam sekolah membuat *affective commitment* yang dimiliki oleh guru menjadi menurun. Menurunnya *affective commitment* yang dimiliki oleh guru berdampak pada perilaku guru yang mulai datang terlambat karena tidak adanya teguran atau sanksi yang berat dan guru mengatakan bahwa aturan yang ada tidak mengikat dan bisa dikatakan kondisional namun di dalam peraturan mengatakan bahwa guru harus disekolah pada jam 07:00 WIB, guru mengatakan bahwa pada saat jam mengajar guru siang atau pada saat guru tidak ada jam mengajar, guru memilih untuk sengaja terlambat datang ke sekolah.

Fenomena *affective commitment* lain yang dapat ditangkap yaitu guru pada awalnya juga menerima setiap tugas yang diberikan, namun guru merasa bahwa adanya ketidakadilan dalam pemberian tugas yang lebih banyak kepada guru yang masih muda sehingga ketika guru merasa bahwa tugas yang diberikan memberatkan dirinya maka tidak mau akan meminta untuk dilimpahkan ke yang lain. Selain itu, masih adanya guru yang berulang kali tidak datang dalam pengajian yang diwajibkan oleh sekolah untuk para guru, dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap sanksi yang diberikan oleh organisasi. Guru juga mengatakan bahwa pada dasarnya guru sepakat dengan aturan yang ada di dalam organisasi, namun semakin lama, guru sering

merasa kecewa dengan aturan-aturan yang dirasa terlalu memberatkan bagi guru, misalnya pada sistematika pembuatan rancangan pembelajaran yang sering mengalami perubahan secara dadakan, sementara rancangan pembelajaran yang sebelumnya baru saja selesai dikerjakan, sehingga membuat diri guru sulit untuk menerima aturan tersebut dan sering merasa kecewa dengan aturan tersebut.

Pada dimensi *continue commitment* yang didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap rekan kerja serta adanya kesadaran diri bahwa seseorang akan mengalami kerugian yang besar saat meninggalkan organisasi. Fenomena yang didapatkan menyebutkan ketika pertama kali berada di dalam organisasi, guru berusaha untuk berbaur dengan rekan kerja guru dan menjadi rekan kerja yang baik, guru memiliki harapan yang besar terhadap organisasi, baik harapan untuk bisa membantu mengembangkan organisasi. Namun, ketika dalam mengerjakan tugas bersama rekan kerjanya, guru merasa kurangnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerjanya dan terjadi berulang-ulang sehingga memunculkan perasaan tidak senang terhadap rekan kerjanya dan perasaan tidak nyaman berada di dalam organisasi. Pengalaman yang di dapatkan guru membuat guru merasa tidak takut untuk kehilangan rekan kerjanya.

Fenomena *continue commitment* berdasarkan motivasi yang dimiliki oleh guru yaitu guru juga mengatakan bahwa pada awalnya, guru masuk ke dalam organisasi dikarenakan memang ingin mengembangkan organisasi karena memiliki *basic* organisasi yang sama. Selain itu ada juga guru yang mengatakan bahwa memang pada saat itu sekolah tersebut membutuhkan tenaga pengajar, dan membuat guru

masuk karena memang susah untuk mencari kerja, guru mengatakan daripada tidak bekerja maka lebih baik mendaftar di organisasi yang membutuhkan tenaga pengajar dan berharap untuk bisa bermanfaat di dalam organisasi. Selain itu, guru juga memiliki harapan untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang baik di dalam organisasi. Guru menjadikan apa yang dirasakan sebagai pengalaman yang kurang menyenangkan sehingga berdampak pada munculnya keinginan guru untuk pindah ke organisasi lain yang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih baik tanpa menyadari kerugian yang akan di alami ketika meninggalkan organisasi.

Pada dimensi *Normative commitment* yang di definisikan sebagai perasaan senang berada dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, didapatkan bahwa pada dasarnya guru sudah merasa senang berada di dalam organisasi karena guru sudah mampu untuk membimbing para siswa dalam menjuari beberapa ajang perlombaan. Guru merasa berharga berada di dalam organisasi dan bermanfaat terhadap organisasi. Namun, guru mengatakan bahwa ketika guru sudah mampu untuk membimbing siswa menjuarai ajang perlombaan, guru tidak mendapatkan penghargaan baik berupa motivasi atau secara financial dari organisasi.

Pada awalnya guru menerima tidak adanya pemberian *reward* terhadap guru, namun pada saat guru sering membimbing siswa untuk terus menjuarai perlombaan dan tetap tidak mendapat *reward* dari organisasi, guru merasa memiliki pengalaman kerja yang tidak menyenangkan. Pengalaman kerja yang tidak menyenangkan tersebut membuat guru merasa bahwa ada organisasi yang lebih baik yang bisa

memberikan *reward* terhadap guru. Pengalaman kerja yang kurang menyenangkan yang di dapatkan oleh guru di dalam organisasi membuat guru memiliki keinginan untuk pindah ke organisasi lain dan tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan fenomena ini tergolong dalam *normative commitment*.

*Organizational commitment* merupakan hal yang penting dalam organisasi karena dapat dijadikan sebagai media untuk perilaku anggotanya agar tidak menghindari tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sehingga mencegah anggotanya untuk pindah ke organisasi lain dan tetap bertahan di dalam satu organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *organizational commitment* yang dimiliki oleh guru di dalam organisasi, salah satunya adalah *psychology capytal* atau pandangan positif seseorang terhadap dirinya. Cotzee (dalam Adnan, Prihatsanti: 2017) menyebutkan bahwa individu yang bekerja lebih teliti, ekstrovet atau mampu berbaur dengan lingkungan disekitarnya (rekan kerja), dan memiliki pandangan positif terhadap diri dan hidupnya bisa dikatakan sebagai individu yang memiliki *organizational commitment* di dalam sebuah organisasi. Luthans (dalam Adnan, Prihatsanti, 2017) menjelaskan bahwa orang yang memiliki pandangan positif dalam dirinya ditandai dengan adanya empat hal yaitu: *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan ketahanan serta kemampuan untuk bangkit dari keterpurukan, dan dalam psikologi positif, *Self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan ketahanan yang ada di dalam diri seseorang disebut sebagai *psychology capital*.

Luthans, Brunce, & Avolio, (2007) menyebutkan bahwa *psychology capital* adalah perkembangan psikologi positif yang ditandai dengan karakteristik (1)

individu memiliki keyakinan terhadap tugas yang diberikan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang yang biasa disebut sebagai *self efficacy*, (2) setelah mendapatkan pekerjaan yang menantang individu akan memiliki pandangan positif terhadap yang dikerjakannya dan melakukan atribusi yang positif untuk keberhasilan tujuannya sekarang dan masa yang akan datang, (3) setelah memiliki pandangan positif individu akan gigih dalam mencapai tujuannya dan bila diperlukan akan mengarahkan jalan untuk tujuannya (hope), (4) pada saat individu dihadapkan pada kesulitan dan masalah maka dirinya akan bertahan dan mampu untuk bangkit dari keterpurukannya.

Dimensi *self efficacy* dalam *Psychology capital* dapat mempengaruhi *organizational comitment* yaitu pada pada dimensi *continue commitment*. Umam (dalam, Dewi: 2017) menjelaskan bahwa *continue commitment* atau kesadaran individu atas kerugiannya ketika ingin meninggalkan organisasi yang akan membuat seseorang tetap bertahan dalam organisasi. Dimensi *psychology capital* yang mempengaruhi *continue commitment* adalah *self effiacy* atau keyakinan. Seseorang yang memiliki keyakinan yang positif akan membuat dirinya merasa percaya diri dalam melakukan tugasnya dan berhadapan dengan orang lain di luar lingkup sekolah demi mencapai kesuksesan dalam organisasi tersebut sesuai dengan tujuannya dan guru akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan organisasi (Dewi: 2017).

Guru yang memiliki *self efficacy* yang positif tidak akan mempunyai pemikiran untuk pindah ke organisasi lain hanya karena ketidak pedulian dari rekan

kerja. Ketika guru memiliki *self efficacy* yang positif maka guru akan sadar bahwa dirinya akan tetap berhasil mencapai kesuksesannya dengan segala yang terjadi sehingga guru akan beranggapan meninggalkan organisasi adalah kerugian yang besar dan belum tentu dirinya mendapatkan apa yang sudah di dapatkan di organisasinya saat ini.

Selanjutnya dimensi *optimism* dalam *psychology capital* juga memberikan pengaruh terhadap dimensi yang dimiliki *organizational commitment* yaitu *affective commitment*. *Psychology capital* merupakan suatu pandangan dalam diri seseorang yang akan memunculkan sikap positif seseorang terhadap organisasinya dan membuat seseorang memiliki kedekatan secara emosional dengan organisasinya (Dewi:2017). Dimensi *psychology capital* yang mampu mempengaruhi adalah *optimism*. Ketika seseorang memiliki pandangan yang positif atau *optimism* yang tinggi terhadap organisasi yang ditempatinya maka akan membuat dirinya memiliki kedekatan secara emosional. Sebagai sebuah contoh dari fenomena yang sudah di dapatkan adalah, seorang guru yang *optimism* tidak akan turun semangatnya pada saat tidak mendapatkan *reward* dari organisasinya dikarenakan mampu membimbing peserta didik menjuarai suatu perlombaan. Sikap *optimism* inilah yang akan membuat guru berfikir untuk tetap melakukan yang terbaik bagi organisasi dan peserta didiknya tanpa *reward* yang diberikan oleh organisasi (merasa dekat secara emosional terhadap organisasinya).

Dewi (2017) mengatakan bahwa dimensi *hope* dan *resilience* mampu mempengaruhi dimensi *normative commitment*. Seseorang ketika memiliki harapan

yang tinggi dan mampu bertahan dalam keadaan tertekan ataupun bangkit dari suatu kegagalan maka akan mampu menghadapi suatu tantangan kedepannya dan membuat guru mampu menyatu dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi sehingga guru akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dari fenomena yang di dapatkan, seorang yang memiliki *hope* dan *resilience* yang tinggi maka akan bertahan dalam organisasinya, dengan apapun reward yang diberikan organisasi, pengalaman yang kurang menyenangkan, serta kegagalan dalam menjalankan tugasnya di organisasinya, karena *hope* dan kemampuan para guru untuk bangkit akan membuat guru tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan juga membuktikan bahwasanya *psychology capital* mampu mempengaruhi *organizational commitment*. Lather, Kaur (2015) menyatakan bahwa sejauh ini penelitian menunjukkan *psychology capital* berhubungan negatif dengan absensi karyawan, keinginan karyawan untuk berhenti, dan positif terhadap *organizational commitment*, kinerja karyawan dan efektifitas kepemimpinan. Julianti, Dewayanti (2015) menyatakan dari penelitian yang dilakukan dimensi *psychologi capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan. Sehingga *organizational commitment* menjadi sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Begitu pula seorang guru, penting untuk memiliki *organizational commitment* karena guru merupakan kunci dari pendidikan, sehingga keberadaan guru akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya pendidikan yang ada seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi agar berfungsi

dengan baik apabila seorang guru memiliki *organizational commitment* sehingga mampu memaksimalkan semua sumber daya yang ada di lingkungan sekolah (Rahmayani, Milfayetty, Dewi: 2017).

Kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa guru yang memiliki pandangan positif, percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, memiliki harapan yang baik, optimis dan mampu menentukan jalan keluar untuk kesuksesannya, serta mampu untuk bangkit dari suatu kegagalan atau keterpurukan akan membuat guru memiliki *organizational commitment*. Pandangan positif yang dimiliki guru terhadap dirinya akan membuat guru mempertahankan dirinya di dalam organisasi karena guru akan merasa bahwa dirinya mampu untuk berkembang dalam organisasi tersebut dan guru memiliki komitmen terhadap organisasinya. Ketika guru memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya, maka guru akan meluangkan waktunya untuk kepentingan dan kemajuan organisasi, menjiwai perannya dalam organisasi, dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap peserta didik, sehingga mampu memberikan *output* peserta didik yang baik dan berprestasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu apakah ada pengaruh antara *psychology capital* dan *organizational commitment* pada guru?

### C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dari *psychology capital* terhadap *organizational commitment* guru.

### D. Manfaat

Dari tujuan penelitian yang sudah dipaparkan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya keilmuan psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *psychology capital* dan *organizational commitment*.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Guru

Bagi Guru Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan guru terkait *psychology capital* dan *organizational commitment*.

##### b. Bagi Instansi (Sekolah)

Bagi instansi diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan *psychology capital* dan *organizational commitment* yang dimiliki oleh guru.

### E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *psychology capital* dan *organizational commitment* berikut ini adalah pemaparan dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas antara lain:

Julianti, Dewayani dengan judul “Pengaruh *Psychology Capital* Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Keorganisasian Pada Karyawan”. Dalam penelitian ini membahas tentang bagaimana *psychology capital* berpengaruh terhadap organisasi dan perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. Metode yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengumpulan data *purposive sampling*. Pada penelitian ini terkait *psychology capital* di dapatkan hasil bahwa semua dimensi yang dimiliki oleh *psychology capital* seluruhnya berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational commitment* dan kewargaorganisasian karyawan.

Lather & Kaur (2015) dengan judul “*Psychology Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*”. Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh *psychology capital* terhadap *organizational commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan media online yaitu menyebarkan kuesioner dengan online. Penelitian ini terbatas pada subjek yang didominasi oleh perempuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychology capital* berpengaruh terhadap *organizational commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani, Milfayetty, Dewi (2017) tentang “Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah”. Penelitian ini menghasilkan sebuah kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh antara iklim organisasi dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi guru. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru.

Beberapa penelitian terdahulu, dapat menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian kali ini, yang mana pada penelitian sebelumnya juga membahas tentang *psychology capital* dan *organizational commitment*. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada subjek dan variabel yang menjadi prediktor. Pada penelitian sebelumnya variabel yang menjadi prediktor terhadap *organizational commitment* lebih dari satu variabel. Pada penelitian ini, variabel yang menjadi prediktor adalah *psychology capital*.