

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkan. Keberhasilan pendidikan manusia dapat lepas dari lingkungan sebagai realita sosial.

Upaya pembangunan pendidikan dalam laju pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Keharusan karena pendidikan perlu mengembangkan sumber daya manusia serta tatanan kehidupan. Disebut kewajiban karena kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa yang terus berkembang untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan perubahan dinamis (berkembang) yang terjadi dalam perubahan masyarakat. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tidak henti-hentinya melakukan berbagai upaya salah satunya menyiapkan tenaga-tenaga pendidik agar lebih berkompenten dan profesional. Guru merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan, *skill* mental dan akhlak pesertadidik.

Tugas guru menjadi sangat penting karena guru sebagai ujung tombak pendidikan diharuskan meningkatkan kompetensi dan aktif mengaktualisasi diri dengan mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan sikap profesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Permasalahan

SDM dalam sekolah menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam sekolah, guru yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan tanpa adanya kualitas yang baik dari guru sekolah tidak akan mencapai keberhasilannya. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah memiliki guru yang bertugas untuk mendidik dan mengajar siswa. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengungkapkan bahwa 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.

Salah satu sekolah menengah yang berada di kabupaten Kebumen adalah sekolah menengah kejuruan (SMK) Bina Karya 1 Karanganyar, yang memiliki beberapa jurusan diantaranya adalah teknik listrik, teknik permesinan, multimedia, tataboga, dan tatabusana yang beralamat di jl. Kartini No 6 Karanganyar, Kebumen, Jawa Tengah. Sekolah menengah kejuruan (SMK) Bina Karya 1 Karanganyar merupakan sekolah swasta yang di kelola oleh yayasan yang memiliki jumlah siswa yang banyak. Pengelolaan guru di sekolah menurut Suyanto dan Ms. Abbas (2004 : 128), ada tiga yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT). Di sekolah menengah kejuruan (SMK) Bina Karya 1 Karanganyar tenaga pengajar dibagi menjadi dua yaitu guru tetap (GT) dan guru tidak tetap (GTT). Guru tetap (GT) adalah guru yang sebagian besar waktunya dipergunakan di sekolah dan sudah bersertifikasi sedangkan guru tidak tetap (GTT) adalah guru yang bekerja selama jam belajar yang sudah ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara sekolah dengan guru. Menurut Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), menyatakan bahwa guru tidak tetap (GTT) adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta. Jadi guru

tidak tetap diangkat atas kewenangan pihak sekolah karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik.

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pendidikan atau kegiatan guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial atas kepentingan pribadi. Sesuai dengan tuntutan jabatan guru tersebut maka jabatan guru merupakan “profesi”. Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif. Guru tidak tetap (GTT) SMK Bina Karya 1 Karanganyar belum tersertifikasi tetapi mereka menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan menjalankan kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan pendidikan dengan memiliki sikap komitmen terhadap organisasi.

Mayer dan Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hasrat karyawan dalam sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya. Komitmen yang tinggi pada organisasi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Tuntutan yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Tuntutan terhadap guru yang berkomitmen tinggi dalam sekolah merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peran penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, semua itu kurang berarti jika tidak dibarengi dengan adanya komitmen guru,

maka dari itu guru perlu memiliki komitmen yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik dengan kata lain komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang ketenagakerjaan komitmen organisasi guru tidak tetap (GTT) di SMK Bina Karya 1 Karanganyar sudah baik, hal ini dibuktikan dengan guru memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan memiliki rasa cinta terhadap organisasi sehingga masih mempertahankan keanggotaannya dan menunjukkan sikap kerja yang penuh tanggungjawab terhadap tugasnya. Guru tidak tetap juga mendedikasikan keahliannya seperti pengorbanan tenaga pikiran dan waktu untuk memajukan sekolah SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Sebelum dilakukan pembelajaran di kelas guru sudah menguasai terlebih dahulu materi yang akan disampaikan kepada siswanya. Guru tidak tetap di SMK Bina Karya melakukan proses pembelajaran sesuai dengan Visi Misi yang ada di organisasi dengan membuat perencanaan pembelajaran, strategi pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil akhir untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & kurniawan 2020). Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan bawahan dengan atasan.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah bidang ketenagakerjaan SMK Bina Karya 1 karanganyar memiliki struktur organisasi yang efektif karena dalam struktur tersebut sudah jelas tentang aliran kerja atau informasi serta tugas-

tugas yang dikelola setiap guru yang ada di dalam organisasi. Kepala sekolah di SMK Bina Karya 1 Karanganyar mendukung program perencanaan pembelajaran, strategi pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil akhir yang telah disusun oleh guru sehingga proses pembelajaran berjalan dengan efektif. Meskipun guru memiliki latar pendidikan yang berbeda, namun perbedaan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para guru, hal tersebut ditandai dengan kerja sama yang kuat seperti adanya sikap saling membantu antara guru yang satu dengan guru yang lain ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu Komunikasi antar sesama guru sudah cukup baik, tetapi ada kalanya terjadi miskomunikasi karena kesalahpahaman dari kedua belah pihak namun dapat diselesaikan sehingga tidak menimbulkan permasalahan di organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah *work-life balance*. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work life balance* diartikan sebagai dampak positif atau negatif bekerja ke kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi ke pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) individu akan terganggu ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi dan sebaliknya. Delecta (2011) menyatakan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kesejahteraan individu menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan dari kehidupan, kesedihan yang berkepanjangan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejarah mana individu bersama-sama terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dan sama-sama puas terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dan sama-sama puas di keduanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah mendapatkan informasi bahwa guru tidak tetap (GTT) di SMK Bina Karya 1 Karanganyar sudah mampu mengelola antara kepentingan pekerjaan dan

kepentingan pribadi, hal ini dibuktikan dengan guru memiliki tugas utama sebagai tenaga pengajar dan tugas tambahan seperti pembina ekstrakurikuler, pembina osis, mendampingi siswa lomba, menjadi wali kelas, menjadi motivator dan memberi pelatihan agar siswa lebih berkembang sesuai dengan jurusannya. Guru juga bertanggungjawab pada kegiatan tahunan yaitu mempersiapkan PPBD (penerimaan peserta didik baru) mulai dari sosialisasi ke sekolah menengah pertama (SMP) dan mengundang siswa/siswi kelas 9 sekolah SMP untuk melakukan kunjungan yang bertujuan menginformasikan sekolah, kegiatan dan Jurusan yang ada di SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Guru mendampingi dan mempersiapkan untuk ANBK (Asesmen Nasional Berbasis Komputer). Adanya tugas tambahan guru tidak tetap (GTT) yang diberikan, sekolah mampu mengatur jadwalnya dengan baik sehingga guru dapat menyeimbangkan waktunya untuk kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi. Selain itu, dalam menjalankan tugasnya guru berkolaborasi dengan guru yang lainnya sehingga ketika ada kepentingan keluarga atau kepentingan lainnya bisa izin di sekolah, setiap hari minggu dan tanggal merah guru libur dan menghabiskan waktu untuk keluarganya. Guru juga memiliki cuti seperti cuti hari raya, cuti hamil dll sehingga guru tetap dapat memiliki waktu untuk pekerjaan dan kepentingan pribadi termasuk keluarga.

Selain lingkungan kerja non fisik dan *work-life balance* yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi guru non tetap sekolah menengah kejuruan (SMK) Bina Karya 1 Karanganyar yaitu didampingi dengan adanya motivasi. motivasi merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi Komitmen Organisasi. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perubahan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi. Motivasi dianggap penting oleh seorang guru

karena dengan motivasi diharapkan setiap individu tenaga pendidik mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja menurut Hasibun (2008: 126), adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan masukan (*input*). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan wakil kepala sekolah mendapatkan informasi motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Bina Karya 1 Karanganyar adanya penghargaan atau reward berupa materiil maupun non materiil yang diberikan kepada guru berprestasi. Fenomena lain yang terjadi yaitu pemberian motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dengan dua cara, secara langsung dan tidak langsung, pemberian motivasi secara langsung berupa pengarahan dan juga pendampingan oleh kepala sekolah kepada guru, sedangkan untuk pemberian motivasi secara tidak langsung berupa contoh atau tindakan serta sikap teladan kepala sekolah yang dibelikan kepada bawahannya sebagai panutan. Guru merasakan bahwa pekerjaan yang sedang dijalankan merupakan bentuk lain dari sekedar bekerja mencari uang melainkan bisa memberikan ilmu kepada siswanya sehingga guru merasa bahwa pekerjaannya merupakan suatu pekerjaan yang mulia dan tidak bisa dilakukan oleh semua orang, maka perlu dilakukan dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar)”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Komitmen Organisasi yang dihasilkan oleh Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar sudah cukup baik walaupun belum mendapatkan sertifikasi. Hal ini diakibatkan dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, misalnya hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama guru dan komunikasi yang baik. Selain itu guru tidak tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar bisa profesional dalam bekerja, seimbangan antara urusan pribadi dan pekerjaan sehingga dapat memotivasi guru tidak tetap (GTT) untuk lebih baik dalam kinerjanya, sehingga guru bisa berkomitmen melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Guru Non Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar, maka penulis dapat merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Motivasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?

6. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
7. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar?

### 1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterkaitan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Strers, dan Porter 1997).

Indikator komitmen Organisasi menurut Mowday, Steer dan Porter (1982) dalam Luthans (2006) sebagai berikut:

- a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota
- b) Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi
- c) Persamaan nilai-nilai organisasi
- d) Persamaan tujuan organisasi

#### 2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagan 2008:138)

Indikator Motivasi Kerja menurut Syahyuti (2010) dalam Puspitasari (2014) sebagai berikut:

- a) Dorongan mencapai tujuan
- b) Semangat kerja
- c) Inisiatif dan kreatifitas
- d) Rasa tanggung jawab

### 3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedamayanti (2009:21), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Secara umum lingkungan kerja non-fisik itu menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan situasinya karena dapat menyebabkan turun dan naiknya semangat kerja di tempat kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Menurut Sedamayanti (2017: 31-32) menyatakan indikator lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- a) Struktur Kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Dukungan pimpinan
- d) kerjasama
- e) Kelancaran Komunikasi

#### 4. *Work-Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work-life balance* diartikan sebagai dampak positif atau negative bekerja ke kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi ke pekerjaan. Batasan pada masalah pada variabel *work-life balance* ini mengutip penelitian dari Greenhaus (2003) adalah:

- a) Keseimbangan waktu
- b) Keseimbangan peran
- c) Keseimbangan kepuasan

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar
4. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar
6. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar
7. Untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek lingkungan kerja non fisik, *work-life balance*, Komitmen Organisasi dan motivasi serta dapat memberikan wawasan dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen SMK Bina Karya 1 Karanganyar dalam menyusun suatu kebijakan lingkungan kerja non fisik, *work-life balance*, Komitmen Organisasi, dan motivasi.

