

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Dalam proses pendidikan, guru memegang peran yang sangat sentra karena keberhasilan siswa dalam belajar sangat bergantung kualitas, motivasi, dan komitmen guru. Komitmen guru menjadi aspek penting yang menentukan seberapa besar dedikasi mereka terhadap profesi, institusi tempat bekerja, dan siswa yang diajar.

Guru merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan, *skill*, mental dan akhlak peserta didik. Guru diuntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan sekolah dapat tercapai. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, guru akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, bangga sebagai profesi guru, menjaga nama baik guru dan setia menjadi seorang guru.

Dalam konteks dunia pendidikan saat ini, terutama di lembaga pendidikan swasta, keberadaan guru yang memiliki komitmen tinggi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan institusi. Tanpa adanya komitmen yang kuat dari guru, proses pembelajaran dapat berjalan tidak maksimal,

bahkan menghambat pencapaian visi misi sekolah. Dalam praktiknya, keberhasilan lembaga pendidikan swasta sangat ditentukan oleh dedikasi dan keterlibatan aktif para guru dalam menjalankan peran mereka, terlebih ketika seluruh tenaga pendidik berstatus non pns atau honorer. Guru guru di sekolah swasta sering menghadapi tantangan yang lebih kompleks, baik dari sisi kesejahteraan maupun kestabilan pekerjaan. Meski demikian, banyak guru yang menunjukkan loyalitas dan semangat yang tinggi dalam mendidik, mengajar, serta membimbing peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru tidak semata mata ditentukan oleh status kepegawaian, melainkan juga oleh faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi dan sikap profesional mereka.

Salah satu sekolah menengah yang berada di Kabupaten Kebumen adalah Madrasah Aliyah Wathoniah Islamiah (MA WI) Karangduwur Petanahan, sebuah sekolah swasta berbasis pondok pesantren yang beralamat di Jl. Penegar Km 1 Desa Karangduwur Petanahan, Kebumen, Jawa Tengah. Madrasah Aliyah Wathoniah Islamiah (MA WI) Karangduwur didirikan pada tahun 1948 oleh para tokoh masyarakat dan ulama setempat yang memiliki visi untuk mencetak generasi muda yang berilmu, berakhlak mulia, serta berlandaskan pada nilai-nilai keislaman. Sejak awal berdirinya, madrasah ini berkembang di bawah naungan yayasan yang konsisten memberikan perhatian pada pendidikan berbasis pesantren. Dalam perjalanannya, MA WI mengalami perkembangan baik dari segi jumlah peserta didik, sarana prasarana, maupun

tenaga pengajar, sehingga kini menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam yang cukup dikenal di wilayah Kebumen.

Saat ini, MA WI Karangduwur didukung oleh 55 tenaga pendidik, seluruhnya berstatus guru honorer. Menariknya, meskipun sebagian besar guru berstatus honorer, para guru di MA WI Karangduwur menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tercermin dari kehadiran guru yang konsisten, keaktifan dalam berbagai kegiatan sekolah, serta kesungguhan dalam mendampingi siswa, baik dari aspek akademik maupun pembentukan karakter. Para guru tetap loyal dan berdedikasi dalam menjalankan tugas, meskipun dengan keterbatasan insentif maupun fasilitas.

Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020), berpendapat bahwa seorang pekerja yang membuktikan tentang identitas, loyalitas, dan keterlibatannya terhadap organisasi disebut komitmen kerja. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi secara sadar akan melaksanakan tugasnya bukan karena diperintah tetapi karena adanya motivasi dari diri sendiri. Sikap guru yang bertanggung jawab, responsif, inovatif berasal dari kecakapan jiwa yang muncul dari seorang pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa guru-guru di MA WI Karangduwur menunjukkan komitmen kerja yang sangat positif dan kuat. Komitmen ini tidak hanya bersifat formal, tetapi tampak nyata

dalam berbagai bentuk tindakan dan dedikasi sehari-hari. Para guru memiliki loyalitas yang tinggi terhadap madrasah, yang tercermin dari kesediaan mereka untuk mengabdikan selama bertahun-tahun, bahkan hingga puluhan tahun, tanpa berpindah tempat kerja. Komitmen tersebut juga terlihat dari adanya rasa keterikatan emosional yang mendalam terhadap madrasah, yang diwujudkan melalui keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan kelembagaan.

Mereka secara rutin mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan setiap bulan, serta terlibat dalam kegiatan sosial dan keagamaan yang mendukung perkembangan madrasah secara menyeluruh. Dalam aspek profesionalisme, guru-guru menunjukkan komitmennya dengan menyusun perencanaan pembelajaran di awal semester dan menyiapkan materi ajar secara mandiri untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik dan terarah. Mereka melaksanakan pembelajaran sesuai dengan visi misi madrasah, serta mengikuti strategi yang telah dirancang sebelumnya. Selain itu, guru-guru juga konsisten melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran, sebagai bentuk tanggung jawab profesional demi mencapai tujuan pembelajaran dan kemajuan institusi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen mereka tidak hanya sebatas pada kehadiran fisik, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral dan profesional dalam membentuk generasi yang berkualitas.

Salah satu hal yang sangat terasa dari komitmen para guru di MA WI Karangduwur ini adalah kesediaan mereka meluangkan waktu di luar jam pelajaran. Tidak sedikit guru yang dengan sukarela datang lebih pagi atau

pulang lebih sore hanya untuk memastikan anak-anak mendapatkan pendampingan belajar tambahan. Seperti saat ada lomba atau kegiatan madrasah lainnya, guru-guru pun terlibat penuh, mempersiapkan siswa dengan sungguh-sungguh. Semua itu mereka lakukan karena memang sudah merasa bahwa keberhasilan siswa adalah bagian dari tanggung jawab mereka secara pribadi. Sikap ini menunjukkan bahwa komitmen mereka bukan hanya soal hadir mengajar, tapi juga soal kepedulian dan kesungguhan hati untuk mendampingi siswa tumbuh dan berkembang sebaik mungkin.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen mereka tidak hanya sebatas pada kehadiran fisik, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral dan profesional dalam membntuk generasi yang berkualitas. Berikut merupakan tabel presentase guru yang lama mengabdikan sebagai salahsatu bentuk dari komitmen organisasi.

Tabel I-1
Tabel Presentase Guru Lama Mengabdikan

No	Lama mengabdikan	Jumlah guru	Presentase
1	<5 tahun	16	29.09%
2	5-10 tahun	20	36.37%
3	11-15 tahun	8	14.54%
4	>15 tahun	11	20%
Total		55	100%

Sumber: Data Guru MA WI Karangduwur Petanahan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah guru di MA WI Karangduwur sebanyak 55 orang dengan presentase paling banyak lama mengabdikan di 5-10 tahun dengan jumlah 20 orang. Selanjutnya lama mengabdikan <5 tahun adalah 16 orang, 11-15 tahun adalah 8 orang, dan >15 tahun adalah 11 orang. Menurut Sutrisno (2020), guru dengan masa kerja

lebih dari 10 tahun menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang baru bekerja di bawah 5 tahun. Hal ini disebabkan oleh keterikatan emosional dan tanggung jawab moral yang tumbuh seiring waktu. Guru yang sudah lama mengabdikan biasanya merasa menjadi bagian dari organisasi dan memiliki kepentingan untuk menjaga serta memajukannya. Hal ini dapat terjadi karena para guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka, serta memiliki dorongan internal untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan sekolah. Putra dan Prasetyo (2021) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dan memberikan kontribusi terbaiknya. Suasana kerja yang harmonis, hubungan yang solid antar rekan kerja, dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tanggung jawab turut memperkuat keinginan guru untuk bertahan dan terus mengabdikan. Selain itu, menurut Sari dan Nugroho (2022), komitmen tumbuh karena adanya rasa keterikatan emosional, kepercayaan terhadap visi organisasi, serta pengalaman kerja yang positif yang semuanya tampak nyata dalam lingkungan kerja di MA WI Karangduwur.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada di MA WI Karangduwur faktor yang diduga mempengaruhi komitmen adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan

yang ingin berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan (Tampubolon, 2016). Motivasi berprestasi merupakan tidak adanya kemauan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sendiri untuk melanjutkan pendidikannya atau menambah ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan belajar secara pribadi, seperti membaca dan belajar teknologi, seperti internet untuk memberikan pengetahuan yang kian hari kian berkebang (Novitasari, et al, 2017; Cahyani, et al, 2020). Dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah kemauan guru untuk berkembang dan mau belajar hal baru demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru MA WI Karangduwur memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yang tercermin dari berbagai sikap dan perilaku positif dalam menjalankan tugas. Motivasi berprestasi ini meliputi dorongan internal dan eksternal untuk terus meningkatkan kualitas diri sebagai pendidik serta memberikan kontribusi maksimal terhadap kemajuan madrasah. Motivasi yang ditunjukkan oleh guru di MA WI Karangduwur yaitu motivasi untuk meningkatkan kompetensi profesional dengan secara aktif.

Fenomena motivasi berprestasi juga terlihat nyata di kalangan guru MA WI Karangduwur. Para guru menunjukkan semangat tinggi dalam meningkatkan profesionalisme, tidak hanya melalui kegiatan pembelajaran di kelas, tetapi juga melalui partisipasi aktif dalam ajang-ajang pengembangan kompetensi guru. Salah satu contoh konkret adalah keikutsertaan guru dalam lomba Guru Mata Pelajaran (Guru Mapel) tingkat

kabupaten. Dari ajang tersebut, Ibu Nur Khotimah, S.Pd., guru mata pelajaran Fisika, berhasil lolos sebagai finalis dan melanjutkan ke tingkat Provinsi Jawa Tengah. Keberhasilan ini menjadi bukti bahwa guru di MA WI Karangduwur tidak hanya menjalankan tugas secara administratif dan pedagogis, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk terus meningkatkan kapasitas diri. Partisipasi dalam lomba semacam ini menunjukkan adanya dorongan untuk meraih prestasi yang lebih tinggi, serta komitmen untuk mengangkat citra lembaga pendidikan tempat mereka mengabdikan. Fenomena ini mencerminkan pentingnya peran motivasi berprestasi sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional.

Selain itu, karena madrasah ini berbasis pesantren, motivasi para guru juga didasari oleh nilai-nilai spiritual dan sosial. Mereka tidak hanya mengajar di kelas, tapi juga ikut mendampingi santri di luar jam pelajaran, baik dalam kegiatan keagamaan, pembinaan karakter, maupun konseling rohani. Ada kesadaran yang kuat bahwa tugas sebagai guru bukan hanya mentransfer ilmu, tapi juga menjadi bagian dari pengabdian kepada Allah dan bentuk pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, guru rela meluangkan waktu di luar jam mengajar untuk mendampingi santri dalam kegiatan, pembinaan karakter, dan konseling spiritual. Motivasi untuk menjaga nama baik profesi dan lembaga, para guru merasa bangga sebagai bagian dari lembaga tersebut. Mereka berusaha menjaga citra positif

madrasah dengan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas.

Faktor lain yang di duga 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 fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan 2020).

Dari hasil wawancara di MA WI Karanduwur menunjukkan bahwa para guru memiliki hubungan profesional yang kuat dan harmonis dalam menjalankan tugas di lingkungan madrasah. Hal ini terlihat dari kebiasaan mereka yang saling membantu dalam menyusun RPP, berbagi media pembelajaran yang sudah dibuat, dan mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan sekolah seperti lomba atau peringatan hari besar keagamaan. Dukungan dari kepala sekolah juga sangat terasa, baik dalam bentuk pembinaan profesional melalui pelatihan maupun dalam bentuk dukungan moral seperti mendengarkan aspirasi guru dan memberikan apresiasi atas kinerja mereka.

Perbedaan usia dan latar belakang pendidikan di antara para guru tidak menjadi penghalang untuk menjalin hubungan yang sehat dan saling menghormati. Justru, perbedaan tersebut menjadi kekayaan tersendiri yang menumbuhkan budaya saling belajar dan menghargai. Guru senior dengan rendah hati menerima ide dan pendekatan baru dari guru muda, sementara guru yang lebih muda pun menghormati pengalaman dan kebijaksanaan

guru yang lebih lama mengabdikan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan terbuka terhadap perubahan.

Dari sisi komunikasi, para guru menjaga interaksi yang baik dan terbuka dalam menyampaikan informasi penting terkait aktivitas madrasah. Misalnya, ketika terjadi pergantian jadwal mengajar, mereka segera saling mengabari dan menyesuaikan tanpa menimbulkan gangguan pada proses belajar mengajar. Kalaupun sesekali muncul kesalahpahaman, terutama dalam hal waktu atau teknis jadwal, situasi tersebut dapat diselesaikan dengan musyawarah tanpa memperkeruh suasana. Hal ini menunjukkan adanya kedewasaan dan rasa tanggung jawab bersama dalam menjaga kelancaran aktivitas di lingkungan madrasah.

Selain faktor motivasi berprestasi dan lingkungan kerja non fisik, efikasi diri juga menjadi faktor yang diduga mempengaruhi komitmen. Menurut Bandura (1997), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola kelas, lebih gigih dalam menghadapi tantangan pembelajaran, serta lebih terbuka terhadap pendekatan-pendekatan inovatif dalam mengajar.

Hasil wawancara dengan dan observasi di MA WI Karangduwur. Di lingkungan MA WI Karangduwur fenomena efikasi diri tinggi pada guru

semakin banyak ditemukan. Hal ini tidak lepas dari tuntutan profesionalisme yang tinggi, ekspektasi dari manajemen sekolah maupun orang tua siswa, serta tersedianya ruang dan fasilitas yang mendorong inovasi dalam mengajar. Guru di sekolah swasta umumnya diberi keleluasaan untuk berkreasi dalam proses pembelajaran dan difasilitasi dengan pelatihan rutin, supervisi yang membangun, serta sistem penghargaan yang jelas terhadap kinerja. Dalam praktiknya, di MA WI Karangduwur menunjukkan berbagai perilaku positif, seperti keberanian menerapkan metode pembelajaran inovatif, kemampuan mengelola kelas secara efektif, serta kemauan untuk berkolaborasi dan berbagi praktik baik dengan rekan sejawat. Mereka juga cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan daya juang tinggi dalam menghadapi tantangan pembelajaran.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada MA WI Karangduwur mengenai komitmen guru, banyak faktor yang diduga mempengaruhi komitmen guru di MWI Karangduwur, antara lain motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU MA WI KARANGDUWUR PETANAHAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri terhadap komitmen guru MA WI Karangduwur, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh pada komitmen guru MA WI Karangduwur?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh pada komitmen guru MA WI Karangduwur?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh pada komitmen guru MA WI Karangduwur?
4. Apakah motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi berpengaruh pada komitmen guru MA WI Karangduwur?

1.3. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Komitmen didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterkaitan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Strets, dan Porter 1997). Komitmen pada penelitian ini dibatasi indikator menurut Mowday, Strets, dan Porter Luthans (2006;236):

- a. Keinginan kuat untuk menjadi anggota
 - b. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi
 - c. Persamaan nilai nilai organisasi
 - d. Persamaan tujuan organisasi
2. Menurut Sardiman (2016) motivasi berprestasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras demi mencapai tujuan yang lebih baik. Motivasi berprestasi dibatasi dengan indikator:
- a. Adanya dorongan untuk meraih hasil maksimal.
 - b. Tanggung jawab terhadap tugas.
 - c. Memiliki tujuan yang jelas.
 - d. Semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Menurut Sedamaryanti (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 (kepala sekolah)

- d. Kerjasama
 - e. Kelancaran Komunikasi
4. Menurut Erni Murniati (2022) efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan berhasil. Efikasi diri dibatasi dengan indikator:
- a. Percaya diri dalam menyampaikan materi.
 - b. Mampu mengelola kelas secara mandiri.
 - c. Berani mengambil keputusan dalam pembelajaran.
 - d. Meyakini bahwa usahanya berpengaruh

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen guru MA WI Karangduwur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen guru MA WI Karangduwur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen guru MA WI Karangduwur.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri terhadap komitmen guru MA WI Karangduwur.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi MA WI Karangduwur, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa.

