

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dan memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan manusia serta proses perkembangannya. Berdasarkan Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional tertulis bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

SMP (Sekolah Menengah Pertama) adalah jenjang pendidikan formal yang berada di tingkat menengah pertama, biasanya ditempuh oleh siswa berusia 12-15 tahun setelah menyelesaikan pendidikan di SD (Sekolah Dasar). SMP sendiri memiliki tujuan yaitu memberikan pendidikan dasar lanjutan yang berfokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap siswa. Di Kabupaten Kebumen terdapat 117 SMP yang terdaftar di situs Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen baik SMP dengan status negeri maupun swasta. Salah satunya yaitu SMP VIP Al-huda Kebumen yang memiliki status sekolah swasta dengan akreditasi A.

SMP VIP Al-huda Kebumen merupakan institusi pendidikan yang berbasis pesantren, seluruh siswa diwajibkan tinggal di asrama sebagai bagian dari proses pendidikan dan pembentukan karakter. Dengan sistem pendidikan

yang terpadu, sekolah berbasis pesantren seperti SMP VIP Al-huda Kebumen berupaya membentuk lulusan yang tidak hanya siap menghadapi tantangan akademis, tetapi juga memiliki pondasi spiritual dan etika yang kokoh. Hal inilah yang menambah keterlibatan guru dan karyawan yang tidak hanya pada kegiatan pembelajaran formal di sekolah, tetapi juga meluas pada kegiatan di lingkungan pesantren.

Sumber Daya Manusia atau guru dan karyawan di SMP VIP Al-huda Kebumen memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran, tidak hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembentuk karakter siswa dan panutan dalam berperilaku. Sementara itu, karyawan sekolah, baik dari staf administrasi hingga petugas kebersihan dan keamanan, turut berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang tertib, nyaman, dan kondusif. Tanpa keberadaan SDM yang kompeten dan berkomitmen, visi dan misi sekolah akan sulit tercapai.

Komitmen organisasi yang tinggi dari para guru dan karyawan sangat diperlukan agar setiap tugas dan tanggung jawab tambahan ini dapat dijalankan dengan optimal dan konsisten. Menurut (Bukit, dkk, 2017) ia mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi yang utama bukan ditentukan oleh sumber daya alam yang ada, melainkan sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Dalam konteks inilah yang menjadi pertanyaan tersendiri bagi penulis apa yang menyebabkan para guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen memiliki komitmen terhadap tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi yang mengacu pada tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap tempatnya bekerja, memainkan peran sentral dalam memastikan kualitas pengajaran serta pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Menurut (Ivancevich, 2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Kuntjoro, 2002). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan sepaham dengan tujuan organisasi, memiliki perasaan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Wakil Kepala Kurikulum, Kepala Tata Usaha, dan beberapa guru tetap di SMP VIP Al-huda Kebumen, diketahui fenomena komitmen organisasional yang terjadi di SMP VIP Al-huda Kebumen cukup kuat, terutama para guru dan karyawan tetap. Mereka menunjukkan rasa tanggungjawab dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah, hal ini dapat dilihat dari kesungguhan mereka dalam menjalankan tugas wajib maupun tambahan yang diberikan kepada mereka dengan baik. Hal

ini juga tercermin dari tingginya rasa bangga para guru dan karyawan tetap menjadi bagian dari SMP VIP Al-Huda, yang tidak hanya dipandang sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai wadah untuk mengembangkan nilai-nilai keagamaan dan profesionalisme. Lingkungan kerja yang religius, keberadaan para masyayikh dan kiai, serta suasana pondok pesantren yang kondusif turut memperkuat ikatan emosional para pegawai terhadap sekolah.

Fenomena lain yang tampak adalah keinginan kuat dari sebagian besar guru dan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di sekolah tersebut, meskipun terdapat tantangan dan tuntutan kerja tertentu. Banyak dari mereka menyatakan bahwa rasa memiliki, keselarasan dengan visi-misi sekolah, serta adanya kedekatan hubungan sosial antar pegawai, membuat mereka merasa nyaman dan enggan mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen para guru dan karyawan tetap lebih dominan dalam membentuk loyalitas pegawai, yang tercermin dari keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kebanggaan terhadap organisasi.

Dari fenomena tersebut terbukti bahwa komitmen organisasi para guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen terbilang tinggi. Kemudian di buktikannya lagi dengan data yang di berikan oleh pegawai TU SMP VIP Al-huda Kebumen yang mengidentifikasi bahwa komitmen guru dan karyawan tetap sudah baik, yang mana dapat dilihat dari data masa kerja guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen sebagai berikut.

Tabel I. 1 Data Masa Kerja Guru dan Karyawan Tetap SMP VIP Al-Huda Kebumen Tahun 2024

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
----	------------	----------------

1.	3 tahun – 6 tahun	23
2.	7 – 10 tahun	5
3.	>10 tahun	13
	Total	41

Pada tabel I-1 dapat dilihat bahwa masa kerja guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen dengan masa kerja 3 sampai 6 tahun ada 23 orang, masa kerja 7 sampai 10 tahun ada 5 orang dan masa kerja lebih dari 10 tahun ada 13 orang. Dengan jumlah keseluruhan guru dan karyawan yang ada yaitu 57 orang. Yang mana 16 diantaranya belum diangkat menjadi guru dan karyawan tetap atau masa kerjanya masih kurang dari 3 tahun. Artinya sebanyak 72% guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen telah dititik sudah diangkat menjadi guru dan karyawan tetap setelah mereka menjalani masa kerja selama lebih dari 3 tahun di SMP VIP Al-huda Kebumen, yang mana ini mencerminkan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari para guru dan karyawan tetap dalam memberikan kepastian karir dan kontribusi dalam mendukung perkembangan sekolah.

Dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru dan karyawan yaitu salah satunya kepemimpinan transformasional. Karena dengan adanya pemimpin yang transformasional dapat meningkatkan komitmen guru dan karyawan terhadap sekolah. Selain itu, pemimpin yang transformasional juga dapat mendukung pelaksanaan kurikulum dan program sekolah dengan cara menginspirasi serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran, sehingga berkontribusi banyak pada peningkatan hasil pendidikan siswa.

Seperti penelitian yang di lakukan oleh (Sitompul, 2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada SLTA Negeri Dan Swasta di Kota Tanjungpinang, Riau. Disebutkannya tujuan melakukan penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di sekolah tersebut. Dan hasil dari penelitian tersebut yaitu ditemukan bahwa indikator pengaruh idealisasi, motivasi inspirasi, dan pertimbangan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Sedangkan indikator rangsangan intelektual memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi guru. sehingga gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru.

Menurut (Suwatno, 2019) Kepemimpinan transformasional adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Karena keterkaitannya yang erat dengan transformasi organisasi, maka pemimpin transformasional sejatinya adalah agen perubahan. Kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama yang selaras dengan tujuan pengikutnya (Yuliani & Ilyas, 2018).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru dan kepala tata usaha, peneliti mengetahui fenomena kepemimpinan

transformasional yang terjadi di SMP VIP Al-huda Kebumen. Hal itu dapat dilihat dari kepala sekolah di SMP VIP Al-huda Kebumen yang merupakan pimpinan tertinggi di organisasi ini, sudah menjabat sebagai kepala sekolah selama 13 tahun. Hal tersebut dapat di artikan bahwa beliau mendapat kepercayaan yang tinggi dari pemilik yayasan maupun dari para guru dan karyawan.

Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi manajerial saja, tetapi juga memberikan teladan dalam sikap, nilai keagamaan, serta kedisiplinan yang menjadi panutan bagi guru dan karyawan. Selain itu, kepala sekolah sering memberikan motivasi yang membangkitkan semangat kerja, baik melalui arahan di rapat maupun pendekatan informal di luar kegiatan formal. Pemimpin mendorong guru dan karyawan untuk menjaga keikhlasan dalam bekerja, menanamkan nilai-nilai ibadah dalam setiap aktivitas, serta menjaga niat bekerja sebagai bentuk kontribusi terhadap pendidikan generasi muda.

Kepala sekolah selalu berusaha mendorong para guru dan karyawan tetap untuk terus berkembang melalui pelatihan, diskusi, dan inovasi pembelajaran. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan ide-ide baru dalam pengajaran, serta dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis sekolah. Dan kepala sekolah juga memberikan pendekatan personal ketika ada guru atau karyawan menghadapi masalah pribadi atau pekerjaan. Dalam beberapa kasus, pemimpin juga memberikan fleksibilitas dan solusi yang bersifat empatik.

Fenomena ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di SMP VIP Al-Huda berperan penting dalam membangun

semangat kerja, rasa percaya, dan loyalitas guru dan karyawan terhadap sekolah.

Komitmen organisasi guru dan karyawan di SMP VIP Al-huda Kebumen selain di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh (saena ningsih, zahriyanti, 2024) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SLB di kabupaten Aceh Tengah, penelitian ini menemukan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SLB di kabupaten Aceh Tengah. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut dalam suatu organisasi, yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak setiap anggotanya. Budaya organisasi yang positif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap anggota merasa memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi (Kuntjoro, 2002).

SMP VIP Al-huda Kebumen, sebagai institusi pendidikan, tentunya mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pencapaian visi dan misinya. Dengan budaya organisasi yang kuat dan positif, guru serta karyawan tetap akan memiliki komitmen yang lebih besar untuk mendukung kesuksesan organisasi. Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggotanya. Menurut (Stephen P. Robbins, 2007) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota

organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisas lain. Budaya organisasi menjadi dasar untuk perasaan saling memahami karyawan mengenai instansinya, bagaimana orientasi dan sikap yang harus dilakukan terhadap organisasi kerjanya. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Sudjono, 2005)

Sebagai bagian dari budaya organisasi, SMP VIP Al-huda Kebumen mengharuskan guru dan staf, untuk turut serta dalam beberapa kegiatan pondok. Terutama guru dan karyawan tetap yang mana mereka lebih berpengalaman dalam menjalankan atau mengikuti kegiatan yang ada. Kegiatan ini dirancang untuk mendukung misi sekolah dalam membentuk karakter Islami, serta memberikan contoh langsung bagi siswa dalam menjalankan nilai-nilai moral dan spiritual. Beberapa kegiatan yang wajib diikuti oleh karyawan di antaranya adalah kajian rutin, ziaroh kubur, shalat berjama'ah, dan sowan dzuriyah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru dan kepala tata usaha dan juga berdasarkan observasi saya fenomena budaya organisasi yang berkembang di SMP VIP Al-Huda Kebumen memiliki kekhasan yang membedakannya dengan sekolah-sekolah lain pada umumnya. Sebagai lembaga pendidikan yang berada dalam lingkungan pondok pesantren, budaya kerja di SMP VIP Al-Huda sangat kental dengan nilai-nilai keislaman,

seperti keikhlasan dalam bekerja, amanah, kedisiplinan, adab kepada pemimpin, dan rasa hormat kepada ulama dan masyayikh.

Nilai utama yang menjadi pembeda dengan organisasi lain adalah nilai religiusitas yang terintegrasi dalam seluruh aktivitas kerja. Seluruh guru dan karyawan tidak hanya menjalankan tugas secara profesional, tetapi juga memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian. Seluruh guru dan karyawan tetap selalu mengikuti kegiatan keagamaan tertentu yang mengharuskan guru dan karyawan tetap ikut serta dalam kegiatan, entah itu kegiatan di sekolah maupun di pondok. Kemudian wajib mengikuti pembiasaan sebelum dimulainya pembelajaran, pembiasaan itu meliputi asmaul husna, pembacaan yasin, maupun lalangan nadhoman. Serta adanya budaya saling mengingatkan dalam kebaikan, yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari keseharian kerja.

Selain itu, budaya organisasi di SMP VIP Al-Huda juga menekankan pada unggah-ungguh (sopan santun) dalam berkomunikasi, loyalitas terhadap pimpinan, serta kekompakan tim yang dibentuk atas dasar nilai ukhuwah Islamiyah. Lingkungan yang dikelilingi oleh para kiai dan masyayikh menumbuhkan sikap rendah hati, tunduk pada aturan, dan menjunjung tinggi etika Islam, yang jarang ditemukan secara konsisten di organisasi lain.

Nilai-nilai inti inilah yang menjadikan budaya organisasi di SMP VIP Al-Huda bersifat khas dan menjadi faktor penguat keterikatan emosional guru dan karyawan terhadap lembaga. Budaya ini turut berkontribusi dalam membentuk komitmen organisasi yang kuat di antara seluruh pegawai.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen adalah lingkungan kerja non fisiknya, karena menurut peneliti lingkungan kerja fisiknya sudah bisa dilihat dengan mata telanjang yang mana lingkungan fisiknya sudah termasuk bagus dan memadai standar indikator lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik yang nyaman berperan penting dalam meningkatkan tingkat komitmen organisasi, terutama ketika didukung oleh nilai-nilai positif dan harmonis.

Seperti penelitian yang dilakukan (Herjany, 2018) yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja non fisik dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif antara lingkungan kerjanon fisik terhadap komitmen Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik yang menjadi faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi para guru dan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang positif memungkinkan para guru dan karyawan menjalankan tugasnya dengan lebih optimal, merasa dihargai, dan memiliki keinginan untuk terus berkontribusi kepada sekolah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu guru dan kepala tata usaha peneliti mengetahui fenomena lingkungan kerja non fisik

yang terjadi di SMP VIP Al-huda Kebumen adalah semua guru dan karyawan tetap sudah saling merasa seperti keluarga sendiri, kedekatan antara guru, karyawan dan juga pemimpin juga sangat baik. Lingkungan kerja non fisik di SMP VIP Al-huda Kebumen yang religius yang dikelilingi oleh para masyayikh dan kiai, juga menjadikan para guru dan karyawan tetap terpapar secara langsung pada lingkungan yang kaya akan nilai-nilai keagamaan dan kebijaksanaan para pemimpin agama. Kedekatan dengan para masyayikh dan kiai mendorong karyawan untuk mengasah sikap unggah-ungguh atau tata krama dalam berinteraksi. Sebagai contoh, mereka belajar cara menghormati senior dan pemimpin agama dengan lebih baik, yang juga tercermin dalam hubungan kerja antar sesama rekan di sekolah. Hal ini menumbuhkan rasa saling menghargai dan memupuk etika profesional yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan dan kebudayaan pesantren.

SMP VIP Al-huda Kebumen merupakan salah satu institusi pendidikan yang terus berupaya meningkatkan komitmen organisasi para guru dan karyawannya. Namun, seperti halnya organisasi lain, SMP VIP Al-huda Kebumen tidak lepas dari tantangan dalam menjaga komitmen para guru dan karyawan di tengah dinamika dunia pendidikan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penting bagi SMP VIP Al-Huda Kebumen untuk memahami bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi para guru dan karyawan tetap. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan**

Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru dan Karyawan Tetap SMP VIP Al-Huda Kebumen”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pokok dan hasil penelitian di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru dan Karyawan Tetap SMP VIP Al-huda Kebumen?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru dan Karyawan Tetap SMP VIP Al-huda Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru dan Karyawan Tetap SMP VIP Al-huda Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru dan Karyawan Tetap SMP VIP Al-huda Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini lebih spesifik dan menghindari dari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penulisan, maka penulis perlu ada batasan-batasan masalah dalam penelitian ini. Adapun batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan kesediaan untuk berusaha sebaik

mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Kuntjoro, 2002). Indikator dari komitmen organisasi menurut (Kuntjoro, 2002), yaitu:

- a. *Organization Identification* (Identifikasi Organisasi)
- b. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)
- c. *Organization loyalty* (loyalitas organisasi)

2. Variabel kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menjadi panutan yang dapat menginspirasi bawahannya dan mampu memberikan pengaruh yang besar. Beberapa cara menjalankan kepemimpinan transformasional yaitu memimpin dengan memberi contoh, memberikan wewenang kepada anggota lain untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan keyakinan yang kuat dan lain sebagainya (Sitompul, 2019). Menurut Bass dan Avolio dalam (Suryadi, 2020) mengemukakan ada 4 indikator kepemimpinan transformasional,

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
- d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)

3. Variable budaya organisasi

budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari

organisasi-organisas lain (Stephen P. Robbins, 2007). Menurut (Edison, 2016) indikator budaya organisasi adalah:

- a. Kesadaran diri anggota organisasi
 - b. Keagresifan anggota organisasi
 - c. Kepribadian anggota
 - d. Performa anggota organisasi
 - e. Orientasi tim anggota organisasi
4. Variabel lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2001). Menurut (Sedarmayanti, 2001) bahwa lingkungan kerja non fisik diukur dari:

- a) Prosedur kerja
- b) Hubungan kerja antar pegawai
- c) Hubungan kerja antar pegawai dengan atasan

1.4. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang didasarkan pada latar belakang masalah, rumusan, dan keterbatasannya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru dan karyawan di sekolah. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan guna menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi, untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kepemimpinan transformasional, agar lebih mendukung komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda.

2. Bagi guru dan karyawan tetap

Bagi guru dan karyawan tetap untuk membantu mereka lebih memahami bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik mendukung komitmen jangka panjang mereka terhadap sekolah.

3. Bagi SMP VIP Al-huda

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menyusun kebijakan strategis yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap visi dan misi institusi.

