

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, institusi pendidikan formal mengemban tugas penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia berkualitas di masa depan. Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan anak-anak bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Setelah memahami pentingnya seorang guru dalam dunia pendidikan secara umum, penting juga untuk merujuk pada pendapat para ahli yang memberikan pandangan lebih mendalam dan beragam mengenai peran, fungsi serta tanggung jawab seorang guru.

Guru profesional menurut Rusman (2019:370) yaitu: 1) komitmen dalam kepentingan siswa dan pelaksanaan pembelajaran; 2) menguasai secara mendalam materi dan penggunaan strategi pembelajaran; 3) mampu berfikir sistematis dan selalu belajar dari pengalaman; 4) proses belajar mengajar menjadi semakin baik; dan 5) bertanggung jawab memantau dan mengamati tingkah siswa melalui kegiatan evaluasi. Aplikasi di kelas mampu membuat program evaluasi analisis, remedial, dan melaksanakan bimbingan (Aritonang & Hutauruk, 2024).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga, perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus, sementara saat ini tingkat kompetensi dan profesionalitas guru sebagai garda terdepan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dasar masih dirasakan rendah.

Berlakunya Undang-undang tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya. Para guru juga dituntut tidak hanya sebagai pendidik tetapi juga harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik, bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua setelah orang tua anak didik, dalam proses pendidikan secara global. Dengan demikian, untuk mewujudkan tujuan tersebut, komitmen seorang guru menjadi landasan utama yang tidak bisa diabaikan.

Komitmen organisasi guru mengacu pada dedikasi, loyalitas, dan tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas profesionalnya. Komitmen ini mencakup berbagai aspek, seperti keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi, kemauan untuk menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran, serta kepedulian terhadap perkembangan akademik dan karakter peserta didik. Penelitian terdahulu seperti Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020) bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru, dan penelitian yang dilakukan oleh Afriadi, F., Nasien, D., & Warlina. L (2023) bahwa variabel Lingkungan kerja terhadap komitmen guru, menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Namun, dalam praktiknya, tidak semua guru menunjukkan tingkat komitmen yang optimal. Beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari pihak sekolah, serta kesejahteraan yang belum memadai sering kali menjadi kendala yang memengaruhi komitmen guru. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana komitmen guru dapat ditingkatkan, dan faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap pembentukan komitmen tersebut.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena komitmen organisasi guru pada MAN 4 Kebumen, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas

pendidikan melalui penguatan komitmen guru di lingkungan sekolah. Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah, masalah yang terjadi sudah baik, ditandai dengan adanya beberapa guru yang masih bertahan lebih dari 5 tahun, guru bersedia bekerja diluar waktu, dan respon guru baik ketika ada pekerjaan/program yang diberikan. Fenomena yang kedua, kepala sekolah mengajak para guru untuk bekerja sama mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik dan membentuk karakter siswa seperti adanya pembinaan khusus kepada para guru. Dan yang ketiga, adanya pertemuan rutin di mana setiap guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan atau saran terkait proses pembelajaran dan manajemen sekolah, ini dilakukan setiap hari jumat. Yang keempat, sarana dan prasarana yang diperlukan oleh guru untuk mengajar tersedia dan berfungsi dengan baik seperti penggunaan AC dan proyektor di beberapa kelas dan juga hubungan baik antar rekan kerja. Ini ditandai dengan tidak adanya hambatan ketika proses pembelajaran dan hubungan yang baik ke sesama guru seperti saling menyapa dan bertukar pemikiran.

Salah satu faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kompetensi guru adalah kepemimpinan. Dari beberapa model teori kepemimpinan yang telah diteliti oleh para ilmuan, salah satu jenis kepemimpinan adalah kepemimpinan transformational yaitu salah satu gaya kepemimpinan di era globalisasi. Tipe kepemimpinan tersebut mampu untuk mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan yang demikian cepat, karena tipe kepemimpinan tranformasional memiliki karekteristik anti status quo,

visioner, membangkit semangat bawahan, menyuntikan keyakinan akan pencapaian tujuan organisasi, menumbuhkan rasa percaya diri, antusiasme yang tinggi adalah beberapa ciri dari pemimpin transformational. Pemimpin transformasional memiliki kharisma dihadapan anggota-anggotanya yang pada gilirannya akan tercipta budaya organisasi yang kuat, kerjasama erat diantara anggota dan pemimpin (*team work*), disiplin, komitmen tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MAN 4 Kebumen sudah baik, ditandai dengan kepala sekolah mengajak para guru untuk bekerja sama mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik dan membentuk karakter siswa seperti adanya pembinaan khusus kepada para guru, dan setelah adanya pergantian kepala sekolah yang sekarang terdapat peningkatan dari segi akademik seperti, KSM (Kompetisi Sains Madrasah), Olimpiade Tingkat Provinsi, LCT Pramuka, dan Guru pembuatan modul ajar.

Selain kepemimpinan transformasional, salah satu variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi yaitu, suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu ketika dia menghadapi permasalahan adaptasi external dan integrasi internal, yang telah berfungsi cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar mempersepsikan, berfikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan permasalahan-permasalahan tersebut. Setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang berbeda beda dengan tingkat intensitas yang juga berbeda dari

satu organisasi dengan organisasi lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN 4 Kebumen terdapat fenomena yang terjadi yaitu, adanya pertemuan rutin di mana setiap guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan atau saran terkait proses pembelajaran dan manajemen sekolah, ini dilakukan setiap hari jumat, dan yang sudah berjalan di MAN 4 Kebumen yaitu ditandai dengan adanya kelas digital mapel *english active*, dan pemakaian bahasa inggris ketika guru akan mengajar seperti pembukaan/sapaan dengan bahasa inggris kepada siswa dan juga menanyakan tugas.

Faktor lain yang mempengaruhi Komitmen organisasi guru adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung (Eroy, 2020:12) dalam. Hal ini didukung oleh penelitian Nurilla (2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora Egar, (2024). Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru sarana dan prasarana yang diperlukan oleh guru untuk mengajar tersedia dan berfungsi dengan baik seperti penggunaan AC dan proyektor di beberapa kelas dan juga hubungan baik antar rekan kerja. Ini ditandai dengan tidak adanya hambatan ketika proses pembelajaran dan hubungan yang baik ke sesama guru seperti saling menyapa dan bertukar pemikiran

Tabel I - 1

**Data Kehadiran Guru di MAN 4 Kebumen
Tahun 2022-2024**

NO.	Tahun	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidak Hadiran
1	2022	75,40 %	24,60 %
2	2023	86,98 %	13,02 %
3	2024	89,14 %	10,86 %

Sumber : MAN 4 Kebumen

Gambar diatas merupakan daftar kehadiran guru PNS dan PPPK di MAN 4 Kebumen yang berjumlah 44 guru, dari tabel diatas kehadiran guru di MAN 4 Kebumen meningkat setiap tahunnya, tahun 2022 dengan persentase kehadirannya sebanyak 75,40%, tahun 2023 dengan persentase kehadirannya sebanyak 86,98%, dan tahun 2024 dengan persentase kehadiran sebanyak 89,14%.

Komitmen organisasi para pendidik / guru umumnya di Kabupaten Kebumen, khususnya di Madrasah Aliyah Negeri 4 Kebumen, Kecamatan Gombang dirasakan sudah baik, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran dan kedisiplinan para pendidik / guru sehingga diperlukan perhatian yang lebih besar melalui peningkatan kesejahteraan mereka sehingga komitmen ini juga menggambarkan semangat kolaboratif dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama guru, serta dedikasi penuh untuk mengembangkan sistem pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan demi mencetak generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan berdaya saing tinggi di masa depan. Peranan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi para tenaga

pendidik/guru yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang mampu bersaing dalam era globalisasi ini.

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami pengaruh terhadap komitmen guru. Peneliti seperti Afriadi, F., Nasien, D., & Warlina. L (2023) bahwa variabel Lingkungan kerja terhadap komitmen guru dan Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020) bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru. Menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model menunjukkan pengaruh yang kuat mampu menjelaskan sebesar 74,6% terhadap komitmen organisasi.

Namun, meskipun kontribusi yang signifikan ini, terdapat beberapa kekosongan yang belum terisi dalam literatur. Yang pertama, keterbatasan penelitian sebelumnya, meskipun ada penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen guru, masih terdapat sedikit penelitian yang menggabungkan ketiga variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam konteks pendidikan, khususnya di MAN 4 Kebumen. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami interaksi antara ketiga variabel tersebut. Yang kedua, banyak penelitian sebelumnya mungkin dilakukan di konteks yang berbeda, baik dari segi geografis maupun budaya. Penelitian ini berfokus pada MAN 4 Kebumen, yang mungkin memiliki karakteristik unik yang tidak ditangkap dalam studi

sebelumnya. Ini membuka peluang untuk mengeksplorasi bagaimana konteks lokal mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dan yang ketiga, dengan adanya perubahan dalam lingkungan kerja akibat perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan, ada kebutuhan untuk mengevaluasi kembali bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi komitmen guru. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana lingkungan kerja yang berubah mempengaruhi komitmen guru di era modern. Perkembangan zaman yang modern sekarang ini, terutama pada dunia pendidikan khususnya di MAN 4 Kebumen membuat kualitas pendidikan berkembang dan meningkat setiap tahunnya. Dari beberapa hal tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat komitmen organisasi pada guru MAN 4 Kebumen cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam dunia pendidikan, peran guru sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja menjadi elemen penting yang membentuk komitmen organisasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen ?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen ?

1.3. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru di MAN 4 Kebumen, diantaranya yaitu motivasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan pada 3 (tiga) variabel yang mungkin mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen. Untuk menghindari meluasnya bahasan, maka variabel akan dibatasi sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi (Y)

Kusumaputri (2018: 42-43) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan interaksi antara anggota dan organisasi yang dicirikan oleh penerimaan anggota terhadap tujuan organisasi yang menggambarkan kekuatan individu dan keterlibatan anggota, Sasmita, (2023). Kondisi ini ditandai dengan keselarasan antara tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi tercermin melalui aktivitas yang mendukung upaya organisasi serta keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan Indikator yang digunakan untuk Komitmen Guru adalah indikator yang disebutkan Newstrom (dalam Wibowo 2015), Ridwal, (2018) sebagai berikut :

a. Komitmen Afektif

b. Komitmen Berkelanjutan

c. Komitmen Normatif

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut Basori (2019) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Indikator yang digunakan untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah indikator yang disebutkan Menurut Tichy dan Devana (dalam Pierche dan Newstrom : 1996), Ridwal, (2018) sebagai berikut :

a. Agen Perubahan

b. Mempercayai bawahan, peka terhadap orang lain dan anti status quo

c. Digerakkan oleh nilai (*value driven*)

d. Pembelajar seumur hidup

e. Kemampuan mengatasi kompleksitas

f. Visionaris. Berani bermimpi dan menterjemahkan mimpinya.

3. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Sutrisno (Indrasari, 2017:20), “budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan

diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya” (Andifah, 2019).

Ridwal, (2018) Indikator yang digunakan untuk Budaya Organisasi adalah indikator yang disebutkan Robins (dalam Sugiyono, 2014) sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
 - b. Perhatian pada detail.
 - c. Berorientasi pada hasil.
 - d. Berorientasi pada manusia.
 - e. Berorientasi pada tim
 - f. Agresif
 - g. Stabilitas
4. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Rahmawati et al., (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi karyawan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Ulvania, 2022). Indikator yang digunakan untuk Komunikasi adalah indikator yang disebutkan (Rahmawati et al., 2020) sebagai berikut:

- a. Pemandangan
- b. Ketersediaan bahan kerja
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk bersantai
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan

- e. Ketersediaan sarana transportasi
- f. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan
- h. Kolaborasi antar karyawan
- i. Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang yang relevan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen

4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di MAN 4 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para akademisi di dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia berdasarkan aspek kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru dapat memberikan wawasan dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen MAN 4 Kebumen dalam menyusun suatu kebijakan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru di MAN 4 Kebumen.