

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan organisasi, yang dimaksud dengan komitmen adalah syarat utama untuk kelangsungan hidup organisasi. Dengan adanya suatu komitmen, pegawai, maupun organisasi yang mampu berkembang secara bersamaan maupun searah di dalam upaya merealisasikan program organisasi. Hal ini selaras dengan ungkapan dari Cantari et al., (2017:23) mengemukakan bahwa komitmen organisasi seseorang tergantung pada seberapa dekat mereka dengan organisasi, seberapa yakin mereka dengan nilai-nilainya, dan seberapa aktif mereka dalam kegiatan organisasi. Pendapat lain menurut Sutrisno (2018:206) berpendapat bahwa komitmen merupakan cara bagi seorang pekerja untuk tetap setia pada organisasinya dan untuk menunjukkan betapa pentingnya mereka untuk organisasi. Oleh karena itu, tinggi rendahnya komitmen organisasi merupakan suatu faktor yang dapat menentukan kesuksesan dari organisasi itu sendiri.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang terorganisir, harus sangat berkomitmen di dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik maupun pengajar guna memastikan bahwa pendidikan berjalan dengan baik dan lancar secara maksimal. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, setiap sekolah diharuskan untuk dapat menciptakan komitmen organisasi kepada seluruh pegawai, yang dimulai dari atasan sekolah, guru, serta tenaga kerja. Dalam hal ini sekolah, pegawai memiliki peran meningkatkan kemajuan organisasi, jadi setiap pegawai harus berkomitmen pada organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Komitmen afektif diartikan sebagai suatu kemauan yang kuat dari diri pegawai agar dalam organisasi dapat tetap bekerja, yang disebabkan karena anggota organisasi tersebut memiliki keterkaitan dengan nilai-nilai, tujuan, maupun prinsip yang berasal dari organisasi. Dilihat dari indikator komitmen afektif sebagai mana penulis dapatkan pada saat melakukan survei dan wawancara yang dilakukan, pegawai menyatakan

bahwa mereka mengerjakan laporan karena tuntutan dari atasan, bukan karena kesukarelaannya untuk terlibat dalam pengerjaan laporan tersebut. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen afektif terhadap pekerjaannya, terutama dalam hal partisipasi. Pegawai juga menyebutkan bahwa ingin keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari Tata Usaha pada tahun 2018 s.d. 2020, menunjukkan bahwa hampir setiap tahun ada pegawai yang memutuskan untuk keluar atau mengundurkan diri dari Sekolah Dasar Negeri Padurenan II dikarenakan rendahnya komitmen organisasi tersebut yang memperkuat keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Tabel 1.1
Data Intensi Pegawai Keluar di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II Tahun 2018, 2019, dan 2020

Tahun	Jumlah Intensi Keluar	Persentase Intensi Keluar
2018	3	9%
2019	6	19%
2020	4	11%
Total	13	

Sumber: Tata Usaha Sekolah Dasar Negeri Padurenan II

Berdasarkan tabel 1.1 data tersebut meliputi pegawai dengan status PNS, TKK hingga honorer, dapat dilihat pada tahun 2018 pegawai dari total 34 orang sejumlah 3 orang memutuskan untuk keluar, dengan persentase 9%; pada tahun 2019 pegawai dari total 32 orang sejumlah 6 orang memutuskan untuk keluar, dengan persentase 19%; dan pada tahun 2020 pegawai dari total 36 orang yang keluar sejumlah 4 orang dengan persentase 11%. Persentase pegawai yang keluar terendah terjadi pada tahun 2018 yang sebanyak 3 orang, dan persentase tertinggi pegawai yang keluar terjadi di tahun 2019 dengan jumlah pegawai yang keluar berjumlah 6 orang. Dari data tersebut menandakan bahwa kurangnya berkomitmen secara afektif, khususnya pada aspek loyalitas terhadap lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013:87) mengemukakan rendahnya komitmen organisasi pegawai memperkuat keinginan

pegawai untuk meninggalkan tempat kerjanya. Komitmen organisasi yang rendah akan berdampak signifikan terhadap keinginan pegawai untuk keluar dari tempat kerjanya semakin tinggi.

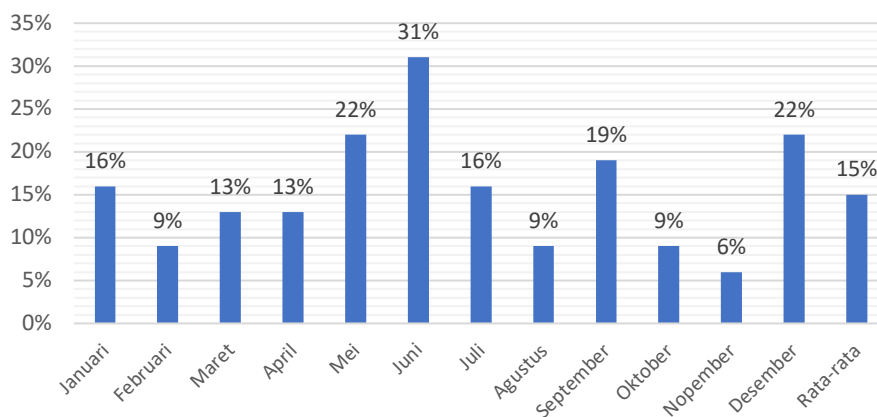
Dilihat dari komitmen berkelanjutan bahwa pegawai masih menganggap di tempat baru dengan bidang yang sama memberikan kenyamanan yang lebih baik, sedangkan dilihat dari komitmen normatif kurangnya keterlibatan pegawai dari masalah-masalah di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II yang membuat para pegawai tidak setia pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sopiah (2008:164), menyebutkan bahwa beberapa faktor tertentu dapat memengaruhi komitmen organisasi, salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Melalui kebiasaan yang diikuti oleh pegawai di sebuah organisasi, maka budaya organisasi dapat berkembang, sehingga mendefinisikan identitas atau kualitas suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arifin (2010) bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Budaya yang kuat merupakan alat yang dapat bermanfaat dalam mengarahkan suatu perilaku, dikarenakan dapat memberikan kemudahan bagi pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Oleh sebab itu, semua pegawai yang memulai kariernya diharuskan dapat memahami budaya tersebut serta menerapkannya.

Tingkat perputaran pegawai dan absensi dengan nilai rendah merupakan suatu hasil yang spesifik yang berasal dari suatu budaya organisasi yang kuat. Sehingga keharmonisan yang terjalin antara pegawai dengan suatu organisasi yang diperoleh melalui budaya mampu menciptakan komitmen organisasi di dalam setiap individu pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dari Tata Usaha menunjukkan tingkat keterlambatan pegawai sepanjang tahun 2019, yang menandakan masih rendahnya budaya organisasi di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.

Grafik 1.1

Budaya Organisasi Dilihat Dari Tingkat Keterlambatan Kehadiran Pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II Tahun 2019



Sumber: Tata usaha Sekolah Dasar Negeri Padurenan II

Jika dilihat pada grafik tersebut, terlihat jumlah pegawai banyak yang masih terlambat, kehadiran tepat waktu dan keterlambatan jika dilihat melalui indikator nilai-nilai pedoman dalam budaya organisasi di sepanjang tahun 2019 mengalami fluktuasi atau ketidakstabilan. Pada bulan Juni terjadi penurunan keterlambatan dari 25 di bulan Mei menjadi sejumlah 22 orang di bulan Juni dari 32 orang pegawai, yang mengakibatkan persentase keterlambatan meningkat menjadi 31% dibandingkan bulan sebelumnya yang hanya 22%. Dari data terlihat rata-rata keterlambatan kehadiran di tahun 2019 sebesar 15%. Jadi sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Semakin meningkatnya persentase keterlambatan kehadiran itu berkaitan dengan nilai-nilai pedoman pada budaya organisasi pegawai yang harus diperbaiki. Kondisi ini sejalan dengan penelitian (Denok Sunarsi, 2019:21-30; Nurrahma dan Widawati, 2019:37-44; Titioka dan Siahainenia, (2019:73-97) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini memiliki makna bahwa meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkat pula komitmen organisasinya. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramanto dan Sitio (2022:207) dimana memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain budaya organisasi, terdapat beberapa faktor lain yang memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi diantaranya yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013:75) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan terhadap tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi mereka. Kepuasan kerja menciptakan dasar yang kuat untuk komitmen organisasi, mengarahkan pegawai untuk merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan dari observasi dan wawancara dengan sejumlah pegawai tentang kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II, merujuk dari indikator kepuasan terhadap supervisi atasan, yang ditemukan oleh peneliti yaitu bahwa tingkat keterlibatan atasan dalam kegiatan organisasi masih dianggap rendah. Komunikasi yang terjalin antar atasan dengan pegawai hanya sekedar berjalan satu arah terkait dengan arahan yang diberikan pimpinan, tanpa adanya timbal balik untuk menerima masukan dari pegawai.

Hal ini sejalan seperti yang diungkapkan oleh (Ariana dan Mujiati, 2018:5314-5342; Puspita et al., 2017:31-39; dan Ilahi et al., 2014:419) jika terdapat pengaruh yang positif serta signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, di mana semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula komitmen organisasinya. Pendapat lain yang berasal dari (Anggraeni dan Surya, 2016:8; dan Mariyanti, 2014:38) yang mengemukakan jika tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, di mana hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam terkait budaya organisasi dan kepuasan kerja dari pegawai yang dapat memberikan pengaruh bagi komitmen organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional: Studi pada Sekolah Dasar Negeri Padurenan II”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang di atas, dapat ditarik rumusan masalah di antaranya yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Sekolah

Dengan adanya penelitian ini semoga digunakan sebagai dasar guna mengambil langkah yang tepat untuk menaikkan budaya organisasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pegawai di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.

2. Bagi Pegawai

Dengan adanya penelitian ini semoga digunakan oleh pegawai guna membantu mereka berkembang serta meningkatkan pekerjaan mereka.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat dipakai guna mempertimbangkan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah mengenai hubungan antara kesesuaian judul skripsi dengan situasi di lapangan.

1.4. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berlandaskan hasil yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditarik ruang lingkup maupun hambatan masalah pada penelitian ini, di antaranya yaitu :

1. Unit analisis difokuskan pada seluruh pegawai di Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.
2. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.

1.5. Sistematika Pelaporan

BAB I Pendahuluan

Pada bab pendahuluan akan dilakukan pembahasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka akan dilakukan pemaparan secara teoritis terkait pengertian dari teori variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis. Teori-teori ini digunakan sebagai pedoman guna menganalisis masalah.

BAB III Metode Penelitian

Pada metode penelitian akan diartikan terkait populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode penelitian, penjelasan data variabel budaya organisasi, penjelasan data variabel kepuasan kerja, serta penjelasan data variabel komitmen organisasi.

BAB IV Pembahasan

Pada pembahasan akan diuraikan mengenai deskripsi data yang diperoleh dari hasil penelitian di antaranya yaitu; deskripsi singkat organisasi, visi dan misi organisasi, serta struktur organisasi. Sementara itu pada penjelasan penelitian yang diperoleh dari pembahasan di antaranya yaitu; deskripsi data responden, deskripsi hasil data uji validitas serta uji reliabilitas instrumen, penjelasan data variabel budaya

organisasi, penjelasan data variabel kepuasan kerja, penjelasan data variabel komitmen organisasi, serta deskripsi hasil analisis statistik deskriptif.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada kesimpulan dan saran diuraikan simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta pembahasan, juga terdapat saran yang diharapkan mampu diterima serta dapat memberikan bermanfaat bagi Sekolah Dasar Negeri Padurenan II.