

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan unit sosial yang dengan sengaja di atur, terdiri dari atas dua orang atau yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkain sasaran bersama. (Robbins, 2006)

Organisasi, saat ini, harus menjadi tempat berkembangnya SDM (Kasali, 2003). Di sisi lain, SDM yang handal akan memberikan kontribusi besar terhadap kesuksesan organisasi. Meskipun suatu organisasi didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, faktor-faktor tersebut tidak akan menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat produktivitas tinggi jika tidak didukung dengan kualitas SDM yang memadai.

Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan subjek utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan. Salah satu organisasi yang di maksud di sini adalah sekolah sebagai sarana pendidikan untuk mendidik dan mecerdaskan anak-anak bangsa.

Situasi ini telah menempatkan guru sebagai sumber daya manusia (SDM) sebagai isu penting di dalam organisasi (sekolah). Guru bukanlah seorang tukang dan perkerjaan "sambilan", tetapi seorang intelektual yang harus menyesuaikan diri dengan situasi dan persoalan yang dihadapi. Apabila pendidikan di Indonesia ini

ingin maju dan berhasil, maka memang para guru, yang menjadi ujung tombaknya harus sungguh profesional, baik dalam bidang keahliannya (kompetensi), dalam bidang pendampingan, dan dalam kehidupannya yang dapat dicontoh oleh siswa (Paul Suparno,2004).

Namun dalam kenyataannya, fakta menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai. Berdasarkan statistik 60% guru SD, 40% guru SLTP, 43% SMA, 34% SMK dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu 17.2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya. Bila SDM guru kita, dibandingkan dengan negara-negara lain, maka kualitas SDM guru kita berada pada urutan 109 dari 179 negara berdasarkan Human Development Index (Satria Dharma:From:[http:// suarakita.com/artikel. Html](http://suarakita.com/artikel.html))

Kondisi di atas membuat kita bertanya, apakah ada sesuatu yang salah dalam sistem rekrutmen guru. Apakah mereka itu sejak semula bercita-cita menjadi guru ataukah lantaran tidak dapat masuk ke fakultas yang dicita-citakan, lantas memaksa diri untuk menjadi guru yang tidak sesuai dengan pilihannya? Apakah kegagalan mereka untuk memasuki fakultas nonkeguruan merupakan indikasi bahwa mereka tidak mempunyai kemampuan yang mencukupi? Apabila demikian, apakah mereka dapat dikatakan terdampar menjadi guru? (Poedjinoegroho: Kompas, 5/1/2006).

Sehingga oleh karena hal itu para guru mengajar di sekolah tidak mempunyai perasaan emosional yang tinggi serta tidak mempunyai tujuan yang sama dengan organisasinya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja dan para muridnya.

Sehingga di dalam organisasi (sekolah) ini mempunyai masalah dalam hal komitmen yang dinamakan komitmen organisasi afektif yang artinya mengacu pada

sejauh mana seseorang memiliki keterikatan secara emosional, mengidentifikasi diri dan merasa terlibat di dalam suatu organisasi.

Dalam organisasi, kepuasan kerja mempunyai peran penting karena loyalitas seorang karyawan diukur dari kepuasan kerja. Banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya hal ini berdampak terhadap pekerjaannya terutama terhadap komitmen organisasi seperti komitmen organisasi afektif. Begitu juga sama dengan halnya guru di sekolah sebagai profesinya mengajar murid apabila kepuasan kerja yang diperoleh guru itu rendah maka komitmen afektif terhadap organisasinya (sekolahnya) pun rendah tetapi apabila seorang guru sudah memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi maka komitmen afektif terhadap organisasinya (sekolahnya) pun akan tinggi (Clugston, 2000 dalam Pareke, 2004)

Karena antara kepuasan kerja secara positif mempengaruhi komitmen organisasi afektif (Clugston, 2000 dalam Pareke, 2004). Apabila guru tersebut tidak ada kepuasan kerja di tempatnya mengajar bisa jadi guru tersebut tidak mengajar secara optimal dan bisa juga pindah pekerjaan Untuk itu kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukan agar para guru memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas yang sudah di paparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Afektif pada guru SMAK 1 Bina Bakti Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas yang sudah di paparkan peneliti, maka peneliti akan merumuskan masalah dan membatasi masalah hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasioanal afektif.

Rumusan masalah yang di maksud adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung?
2. Bagaimana komitmen organisasional afektif guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional afektif guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud utama diadakannya penelitian ini adalah sebagai skripsi untuk persyaratan sidang sarjana. Dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional afektif guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional afektif guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berikut ini adalah kegunaan penelitian dari judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasioanal afektif” :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi skripsi untuk mahasiswa lainnya yang di simpan di perpustakaan kampus.

2. Bagi SMAK 1 Bina Bakti

Sebagai acuan untuk mengetahui sampai sejauh mana kepuasan kerja para guru terhadap komitmen organisasional afektif dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan komitmen organisasional afektif guru terhadap Sekolah.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional afektif guru di SMAK 1 Bina Bakt Bandung.

1.5 Sistematika Laporan Penelitian

Berikut ini merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilaporkan sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi

Masalah atau rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan Penelitian, dan sistematika laporan penelitian.

BAB 2 Landasan teori yang terdiri atas teori-teori yang relevan (*up to date*)

Terhadap masalah yang diteliti disertai dengan kritik, tanggapan, dan Kajian terhadap teori-teori tersebut serta hasil pembahasan penelitian- Penelitian terdahulu untuk masalah yang sama, kerangka pemikiran dan Penyusunan hipotesis yang diajukan berdasarkan *literature* atau penelitian Sebelumnya.

BAB 3 Metode penelitian yang terdiri dari atas objek penelitian, jenis penelitian,

Definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi dan Sampel, teknik pengumpulan data, analisis data serta tempat dan waktu Penelitian.

BAB 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan tentang hasil

Pengolahan data profil responden, pernyataan kuesioner, pengujian Validitas, reliabilitas, *outliers*, regresi, hipotesis serta berbagai Pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan

Penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.