

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen merupakan upaya untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen dalam suatu organisasi adalah tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi itu. Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Lubis dan Indra (2019), komitmen organisasi merupakan hal yang sangat menarik untuk dikaji secara mendalam. Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu komitmen merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja di dalam suatu organisasi.

Pendidik di Indonesia dikenal dengan Guru yang memiliki tugas khusus sebagai profesi Pendidikan. Guru sangat mempunyai peran yang sangat penting Selain menjadi pendidik guru merupakan tenaga pendidik yang professional didalam organisasi sekolah, guru memiliki tujuan bersama organisasi sekolah dalam mendukung dan melaksanakan program-program yang ada disekolah.

Berdasarkan hal tersebut guru diharapkan memiliki suatu komitmen yang tinggi terhadap sekolah agar dapat mewujudkan tujuan organisasi disekolah dengan baik. Komitmen Organisasi menurut para ahli. Robbins & Judge (2019:92) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Luthans (2020:147) menyatakan komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan komitmen organisasional merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan Mutiara Sari & Gede Riana (2020).

SMA Negeri 3 Kuta Selatan, sebuah lembaga pendidikan yang baru berdiri satu tahun terakhir, telah menunjukkan prestasi dan pencapaian yang cemerlang dalam menyediakan pendidikan berkualitas di wilayahnya. Namun, di balik pencapaiannya yang membanggakan, sekolah ini mulai menemui tantangan serius yang menghambat perkembangannya yang lebih jauh. Salah satu permasalahan krusial yang muncul adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi guru di sekolah ini. Meskipun SMA Negeri 3 Kuta Selatan memiliki program-program yang inovatif dan kualitas pengajaran yang terbukti, para pengajar di sekolah ini menunjukkan tingkat komitmen yang tidak memuaskan terhadap visi dan tujuan sekolah. Hal ini tercermin dalam keterlibatan mereka yang terbatas dalam inisiatif sekolah, kurangnya motivasi yang optimal dalam meningkatkan kualitas pengajaran, dan kurangnya keikutsertaan dalam merencanakan serta menjalankan program-program unggulan sekolah.

Rendahnya komitmen organisasi guru telah menimbulkan dampak yang signifikan, mulai dari penurunan motivasi dalam menerapkan inovasi pendidikan hingga ketidakmampuan dalam memaksimalkan potensi siswa. Tingkat partisipasi dalam pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa juga terlihat rendah, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil belajar siswa. Menghadapi kondisi ini, SMA Negeri 3 Kuta Selatan menyadari urgensi untuk

mengeksplorasi faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi guru.

Ada banyak faktor yang memengaruhi variabel komitmen organisasi dan penelitian ini berfokus pada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang dapat berperan memaksimalkan keberhasilan serta kegagalan organisasi seringkali dapat ditentukan dari kualitas seorang pemimpin. Kepala Sekolah menjadi pemimpin yang baik harus mampu mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara-cara yang positif. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak menggunakan kekuatan untuk menolak perubahan, tetapi yang dapat mempercepat suatu perubahan dengan kualitas pribadi yang kuat, menginspirasi bawahan dan mewujudkan visi organisasi. Dengan demikian dalam mengelola perubahan pemimpin memiliki peranan dan kontribusi yang sangat penting dan signifikan. Selain itu, menurut Windasari et al (2022), kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan terbaik untuk di adopsi dalam mengelola tantangan restrukturisasi sekolah. kepemimpinan transformasional berpotensi meningkatkan tingkat komitmen di antara para guru. Selain itu, kepemimpinan yang efektif penting untuk mengembangkan organisasi dan individu yang unggul.

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab kesulitan zaman yang sarat dengan perubahan. Kewibawaan yang inovatif bukan hanya karena kebutuhan akan harga diri, tetapi tumbuhnya kesadaran para pelopor untuk memberikan segalanya sesuai dengan perkembangan eksekutif dan administrasi berfokus pada pandangan bahwa pada individu, kinerja dan pembangunan berwibawa biasanya merupakan sisi yang kuat. Kepemimpinan transformasional adalah pionir yang memiliki pengalaman luar biasa dan berupaya meningkatkan dan membina asosiasi hingga pemberitahuan lebih lanjut dan seterusnya.

Kepemimpinan transformasional adalah pemecah masalah dan bertindak sebagai pendorong, khususnya orang-orang yang memberikan tugas untuk mengubah sistem ke arah yang lebih baik Maris et al (2016). Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya dengan mementingkan kepentingan, kebutuhan, serta memberikan reward kepada bawahan, sehingga dapat terjalin sebuah komitmen dan keterikatan kerja bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi Putra Rustamaji et al (2019). Sejalan dengan itu, salah satu model administrasi kepala sekolah yang harus dilaksanakan dan diciptakan di sekolah-sekolah di Indonesia adalah terobosan kewenangan. Kepemimpinan transformasional adalah kepala sekolah yang berfokus pada pemberian pintu terbuka dan pintu terbuka potensial, dan mendukung semua warga sekolah (siswa, pendidik dan tenaga kependidikan) untuk menangani premis situasi nilai yang layak dan benar, sehingga semua warga sekolah akan, tanpa tekanan, dan berperan secara ideal dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah Rahaju Supandi (2023). Pemimpin transformasional dapat memberikan dampak ideal kepemimpinan transformasional, inspirasi motivasi kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual kepemimpinan transformasional dan kontemplasi kepemimpinan transformasional. Sebagai agen perubahan, pemimpin ini harus diperkuat dengan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan. Peningkatan mutu lembaga pendidikan merupakan suatu tahapan sistematis yang secara terus menerus meningkatkan mutu proses belajar mengajar serta aspek-aspek yang berkaitan dengan lembaga tersebut dengan tujuan agar tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai dengan lancar dan memadai Alawiyah et al (2023).

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Komunikasi Interpersonal, Sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Guru perlu memiliki komunikasi interpersonal yang baik untuk Hubungan *interpersonal* didalam komitmen organisasional guru yang mempengaruhi kualitas kehidupan, maka dari itu sangat diperlukan Komunikasi Interpersonal. Komunikasi *interpersonal* adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal ataupun non verbal Mulyana (2021: 73).

Komunikasi *interpersonal* dianggap paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis. Seperti yang diungkapkan William F. Glueck (2020: 8), komunikasi *interpersonal* merupakan salah satu komunikasi yang dianggap sebagai komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi antarpribadi merupakan penyampaian informasi antara dua orang dalam memperoleh makna, identitas, dan hubungan-hubungan melalui komunikasi antarmanusia Samsinar (2017).

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Atau dapat dikatakan komunikasi yang efektif merupakan saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang yang hasilnya sesuai dengan harapan. Menurut Devito (2019), komunikasi *interpersonal* yang efektif memiliki indikator antara lain: (1) Keterbukaan (*openness*) adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan *interpersonal*. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi *interpersonal* yang efektif. (2) Empati (*empathy*) adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu. (3) Dukungan (*supportiveness*) adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. (4) Rasa positif (*positiveness*) adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif. Dan (5) Kesetaraan (*equality*) adalah pengakuan Abubakar (2015). Selain itu juga, menurut Anggraini et al (2022) komunikasi Interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif, komunikasi interpersonal adalah komunikasi manusia yang diungkapkan tubbs dan moss.

Keterampilan komunikasi interpersonal adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Keterampilan komunikasi interpersonal mengandung pengetahuan tentang kaidah-kaidah dalam komunikasi nonverbal seperti sentuhan, kedekatan fisik, pengetahuan tentang cara berinteraksi sesuai konteks, memperhatikan orang yang berkomunikasi dan memperhatikan volume suara peraturan tersebut mengandung etika Harjanti et al (2021).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan motivasi kerja adalah suatu hal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi Mutiara Sari & Gede Riana (2019). Pemberian motivasi yang diberikan kepada guru akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Dalam pendekatan proses, teori-teori motivasi lebih berupaya untuk menjelaskan bagaimana proses terjadinya motivasi kerja yang dikaitkan dengan tujuan atau sasaran kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan kejelasan tujuan kerja (goal choice and goal setting) dan kesediaan untuk mengarahkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan (goal striving) Nopriadi (2021).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumaji (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMA Di Rayon 11 Kota Jakarta Selatan”. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal di lembaga pendidikan merupakan faktor yang cukup menentukan motivasi berprestasi guru. Sehingga dapat diduga bahwa masih rendahnya motivasi berprestasi guru, disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal dan komunikasi anatar individu (komunikasi interpersonal) yang masih jauh dari yang diharapkan.

Selain itu, menurut Timur Sari (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan”. Sebuah perusahaan dapat mencapai visi dan misinya dengan adanya SDM yang berkualitas dan berkompeten, serta jujur dalam bertindak dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi job descriptionnya. SDM di maksud adalah juga termasuk pemimpin yang menjadi penanggung jawab

keseluruhan perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada dan berpengaruh adalah gaya kepemimpinan transformasional. Disamping gaya kepemimpinan, komunikasi juga memiliki peran penting dalam berkordinasi antara divisi yang satu dengan yang la in, termasuk dengan pimpinan dan/atau divisi dibawahnya. Komunikasi yang berjalan secara tatap muka dan/atau secara langsung dari pengirim pesan dan penerima pesan disebut komunikasi interpersonal. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan komunikasi menjadi 2 hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Kondisi ideal yang diharapkan di sekolah SMA Negeri 3 Kuta Selatan adalah dapat maju seperti sekolah lainnya, walaupun sekolah ini masih baru dan masih butuh penyesuaian dengan yang lainnya. Maka di perlukan kepempinan transformasional kepala sekolah yang tepat, komunikasi interpersonal yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Sehingga dengan adanya ke tiga sub bab tersebut, sekolah dapat maju dan memperkenalkan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut pernah dilakukan, namun belum ada yang spesifik meneliti mengenai determinasi langsung terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan. Maka penelitian ini mengambil judul Determinasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan Tahun 2023.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul didalam penelitian ini, berikut merupakan beberapa identifikasi masalah :

1. Komitmen organisasi guru rendah
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum optimal
3. Komunikasi interpersonal tidak kondusif
4. Motivasi kerja guru rendah
5. Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah tidak memadai

6. Rendahnya dukungan orang tua
7. Hasil belajar siswa rendah

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih efektif dan efisien maka dalam penelitian ini permasalahan perlu dibatasi. Sehingga peneliti membatasi masalah pada:

1. Komitmen organisasi
2. Kepemimpinan transformasional
3. Komunikasi interpersonal
4. Motivasi kerja

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut ada beberapa rumusan masalah yang peneliti dapatkan:

1. Apakah terdapat determinasi langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan?
2. Apakah terdapat determinasi langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan?
3. Apakah terdapat determinasi langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan?
4. Apakah terdapat determinasi simultan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan determinasi langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan.

2. Untuk mendeskripsikan determinasi langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan.
3. Untuk mendeskripsikan determinasi langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan.
4. Untuk mendeskripsikan determinasi simultan kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 3 Kuta Selatan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat didalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru. Serta diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah dan Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah pengetahuan mengenai Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru. Serta diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi mengenai Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru.