

BAB II

LANDASAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teoretik

Dalam landasan teoretik ini penulis akan menguraikan teori atau pendapat iklim kerja, komitmen kerja guru dan pengaruh antar dua Variabel tersebut secara rinci dari teori tersebut dikembangkan menjadi konstruk yang di jadikan dalam penyusunan instrumen.

1. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah meliputi: dimensi guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan, dimensi guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, dimensi kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki

kepedulian, dimensi peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh.¹

Iklm kerja secara detail adalah fasilitas kinerja, komunikasi dengan teman sejawat, kepemimpinan kepala madrasah, insentif dan reward. Menurut H. Kusnadi kinerja adalah gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan, atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu, dalam menjlakan aktifitasnya atau sebagai penanggung jawab terhadap suatu tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.²

Iklm kerja yang kondusif di sekolah di pengaruhi oleh faktor-faktor: penempatan personalia, pembinaan antar hubungan dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemamnfaatan informasi, dan peningkatan hubungan kerja.³

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016),138

² Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Ciputat: HAJA Mandiri, 2014), 136

³ Parjuangan Lubis, *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklm Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru*, Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, (Vol. 1, 2016 ISSN).

Iklm kerja merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh Depdiknasd dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Iklm kerja yang kondusif dapat diharapkan menunjang proses pembelajaran yang efektif, sehingga pihak yang terlibat di dalamnya merasa nyaman.⁴

b. Teori-Teori Iklm Kerja

Menurut Litwin dan Stringer iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subyektif dan sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu.⁵

Menurut Marzuki dalam Supardi, Iklm kerja di sekolah/Madrasah adalah keadaan sekitar sekolah atau Madrasah dan suasana sunyi dan nyaman yang sesuai dan

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 92

⁵ Wirawan, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 122.

kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.⁶

Menurut Djalil iklim sekolah yang kondusif baik kepala sekolah, guru maupun peserta didik memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing, kepala sekolah dan guru memiliki etos kerja dan peserta didik memiliki etos belajar, sedikit pelanggaran disiplin dan tata tertib sekolah baik oleh guru maupun peserta didik.⁷

Insentif atau reward dapat diberikan dalam berbagai bentuk tidak harus dinyatakan dalam bentuk uang. Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang di perlukan guru untuk mengembangkan proses dan dana. Kondisi kerja sekarang dimana dana operasional untuk suatu mata pelajaran hanya menyupakan gaji atau honor guru tidak memberi kesempatan oleh guru untuk mengembangkan inisiatif dan kreatifitas. Suasana kerja dengan kepala madrasah yang menyebabkan terjadi profesional antara guru dan sejawatnya di sekolah yang sama atau di sekolah yang lainnya akan memberikan kesempatan kepada guru untuk kemampuan terbaiknya. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan

⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 121

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 125

dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya⁸

Menurut penulis hadiah yang diberikan kepada guru tidak harus dalam bentuk uang, bisa juga berupa barang dan hal lainnya untuk membuat guru lebih professional dalam bekerja. Fasilitas yang memadai juga membuat guru lebih aktif dan kreatif.

c. Ciri-Ciri Iklim Kerja

Menurut Halpin dan Crof Sekolah yang memiliki iklim kerja yang terbuka mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Guru-guru merasa nyaman, berpuas hati, dan berkeyakinan;
- 2) Guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik;
- 3) Kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kineranya, dan memiliki kepedulian;

⁸ Wirawan, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 135.

- 4) Peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguhsungguh.⁹

Dari ciri-ciri di atas terdapat tiga warga utama sekolah yaitu guru, kepala sekolah dan peserta didik merupakan unsur yang merasakan adanya iklim terbuka dan kondusif di sekolah. Guru memiliki kenyamanan dan terhindar dari perasaan tertekan, kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, serta peserta didik merasakan kenyamanan serta memiliki kesungguhan dalam belajar.

Memandang faktor iklim sekolah yang kondusif turut membantu mewujudkan sekolah yang efektif, maka terdapat beberapa peneliti yang telah mengetengahkan beberapa ciri-ciri iklim sekolah efektif hasil dari penelitian-penelitian yang mereka lakukan.

Menurut Djalil Sekolah dengan iklim yang kondusif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting.

⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 123.

- 2) Kepala sekolah, guru dan murid menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai.
- 3) Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan, dan menantang bagi guru dan peserta didik,
- 4) Adanya iklim saling menghargai dan saling mempercayai sesama diantara guru dan peserta didik.
- 5) Adanya iklim saling memercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah.
- 6) Adanya ekspektasi terhadap semua peserta didik bahwa mereka akan berlaku sebaik-baiknya.
- 7) Adanya komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh.
- 8) Kepala sekolah, guru dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi.
- 9) Adanya *morale* (semangat juang) yang tinggi dikalangan peserta didik.
- 10) Peserta didik saling menaruh respek terhadap sesamanya dan terhadap barang-barang milik mereka.
- 11) Adanya kesempatan bagi peserta didik untuk mengambil tanggung jawab di sekolah.
- 12) Adanya disiplin yang baik di sekolah.
- 13) Jarang sekali ada kejadian yang menuntut tenaga kependidikan untuk turun tangan menertibkan pelanggaran disiplin yang dilakukan peserta didik.
- 14) Adanya tingkat kemangkiran yang rendah dikalangan peserta didik.
- 15) Adanya tingkat mengulang kelas yang rendah.
- 16) Adanya tingkat kenakalan anak yang rendah.
- 17) Adanya *morale* (semangat juang) yang tinggi dikalangan guru.
- 18) Adanya tingkat persatuan (*cohesiveness*) dan semangat yang tinggi dikalangan guru.
- 19) Adanya tingkat kemangkiran yang rendah dikalangan guru.

20) Sedikit sekali permohonan untuk pindah dari guru ke sekolah.¹⁰

Berdasarkan pendapat Djalil di atas dalam iklim sekolah yang kondusif baik kepala sekolah, guru maupun peserta didik memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing, kepala sekolah dan guru memiliki etos kerja dan peserta didik memiliki etos belajar, sedikit pelanggaran disiplin dan tata tertib sekolah baik oleh guru maupun peserta didik.

Iklim yang kondusif harus ditunjang oleh berbagai fasilitas belajar yang menyenangkan; seperti sarana, laboratorium, pengaturan lingkungan, penampilan dan sikap guru, hubungan yang harmonis antara peserta didik dengan guru dan di antara para peserta didik itu sendiri, serta penataan organisasi dan bahan pembelajaran secara tepat, sesuai dengan kemampuan dan perkembangan peserta didik.¹¹

¹⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 125.

¹¹ E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014), 53

Secara garis besar iklim sekolah dibagi atas dua kelompok, yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup, hal yang membedakan iklim sekolah terbuka dan tertutup terdiri atas tiga faktor yaitu:

- 1) Semangat
- 2) pertimbangan, dan
- 3) dorongan atau tujuan.

Pada iklim sekolah terbuka aspek semangat guru tinggi, aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dan anggota lainnya cukup besar, sehingga mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berprestasi, sedangkan pada iklim sekolah yang tertutup, semangat guru dan pegawai lainnya rendah, juga aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dan teman sejawat.

Dari dua jenis iklim di atas, iklim yang efektif adalah iklim sekolah yang terbuka, karena pada iklim sekolah yang terbuka akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga kependidikan akan mendapatkan

kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, kebutuhan pribadi terpenuhi serta dapat lebih berprestasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai memuaskan.¹²

d. Unsur-Unsur Iklim Kerja

Unsur-unsur iklim kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Iklim negatif yang menunjukkan bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, masa bodoh, individualis, dan egois.
- 2) Iklim positif yang menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lain dalam banyak hal terjadi gotong royong diantara mereka, segala persoalan yang timbul di selesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.¹³

Untuk terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan positif kepala sekolah harus mempunyai *sense of place* yang kuat. Artinya, Seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap

¹² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016),125

¹³ Muhlisin, *KTSP Pembelajaran berbasis Kompetensi dan kontekstual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 46.

seseorang tentang kemampuannya dan tempat yang sesuai dengan kemampuan yang di miliki. Hal ini berkaitan dengan *the rightman on the right place*, bahwa seseorang itu berdaya jika berada pada wilayah kemampuannya.

Sebagai seorang kepala sekolah tidak boleh ada pertimbangan *like and dislike* pada saat menentukan atau membagi tugas keorganisasian kepada tenaga kependidikan, hal ini dapat menyebabkan kondisi pola kerja yang kurang kondusif, sebab akan timbul berbagai prasangka yang jelas akan merugikan organisasi secara umum. "Sehingga:" *like and dislike* hanyalah menimbulkan kecemburuan sosial, dan jika hal itu terjadi, timbulah ketidak sehatan komunikasi, masing-masing personel akan silang pendapat dan cenderung saling menyerang".

Memandang faktor iklim sekolah yang kondusif turut membantu mewujudkan sekolah yang efektif, maka terdapat beberapa peneliti yang telah mengetengahkan

beberapa ciri-ciri iklim sekolah yang efektif hasil dari penelitian-penelitian yang mereka lakukan.

Menurut Owen dalam buku Supardi, Iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi empat dimensi yaitu:

1) Ekologi/Fisik Ini merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input) contohnya: ukuran, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi, kursi dan meja, papan tulis dan lain-lain kemudahan dalam aktivitas organisasi. Unsur ini meliputi kebersihan, keselamatan, penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan serta keindahan. Kebersihan disini meliputi kebersihan kelas kebersihan lingkungan sekolah, kebersihan bangunan dan kebersihan berpakaian. Sekolah perlu menekankan kebersihan kepada seluruh warga sekolah. Sekolah memiliki kepedulian terhadap kebersihan lingkungan sekolah mulai dari ruangan-ruangan yang ada di sekolah, kantin, WC, teras maupun halaman sekolah. Sekolah memberikan perhatian terhadap keamanan jalan di sekitar sekolah dan memastikan keamanan lingkungan sekolah.

Sumber daya yang ada di sekolah digunakan secara hemat dan efisien. Budaya penggunaan sumber daya secara hemay ditanamkan kepada warga sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik seperti penggunaan air, listrik dan telepon. Sekolah menekankan kepada guru untuk menggunakan media/alat bantu pembelajaran secara inovatif, kreatif, dan efisien.

2) Miliu/Aspek Sosial Ini merujuk kepada dimensi sosial dalam organisasi (Proses) contohnya apa dan siapa mereka dalam organisasi sekolah yaitu dari segi bangsa, etnis, gaji Guru, Sosioekonomi peserta didik,

tingkat pendidikan guru, moral dan motivasi orang dewasa Ibu, bapak, keluarga, tahap kepuasan kerja, dan peserta didik yang berada di sekolah tersebut.¹⁴

Dari Aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan dan kegembiraan serta keadilan. Saling menghormati dapat ditanamkan dengan saling memberi salam, mengucapkan terima kasih, saling meminta maaf bila melakukan kesalahan. Senantiasa mendengar dan menghargai pendapat orang lain serta kepatuhan terhadap tata tertib dan disiplin sekolah.

3) Sistem Sosial dalam Organisasi, Ini menunjuk kepada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi dikalangan anggota organisasi. Struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya di kalangan guru. Pola komunikasi yang dikembangkan di sekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan tertulis maupun bermedia. Komunikasi yang dikembangkan adalah dengan menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi seperti hambatan budaya, hambatan jabatan dan hambatan-hambatan lainnya. Komunikasi yang dikembangkan tidak hanya sebatas komunikasi lisan, tetapi juga komunikasi tertulis, seperti penggunaan surat, bulletin dan sebagainya. Komunikasi yang dikembangkan tidak sebatas komunikasi langsung, tetapi juga komunikasi bermedia seperti pembangunan telepon, internet, telekonfrence dan sebagainya.

4) Budaya Sekolah, Ini merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berfikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu. Nilai-nilai dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016),132

terus belajar dikalangan peserta didik. Pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berfikir aktif, kreatif, dan inovatif serta positif. Dikalangan kepala sekolah, guru, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah berkaitan dengan pembelajaran dan penegakan norma kesusilaan, kesopanan, moral dan agama.¹⁵

Sistem sosial merupakan sinergi antar-berbagai subsistem dalam kehidupan masyarakat yang saling bergantung dan saling berkaitan. Sistem sosial bersifat abstrak sehingga komponennya tidak dapat di lihat, tetapi dapat di bayangkan dengan kontruksi berpikir.¹⁶

Budaya sekolah adalah kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang di anut sekolah. Lebih lanjut budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, Rasa, sifat dan iklim sekolah secara produktif.¹⁷

Budaya merupakan konsep yang membangkitkan minat dalam hal ini budaya dapat di devinisikan sebagai

¹⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 135

¹⁶ Yusuf dan Beni, *Pengantar Sistem Sosial Budaya*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013), 18.

¹⁷ Choirul, *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*, (Jakarta Selatan: PT. PENA CITA SATRIA, 2008), 17.

tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sipat, makna, hirarki, agama, peranan dan juga hak milik atau warisan yang diperoleh dari generasi kegenerasi dalam masyarakat.¹⁸

Hal-hal positif yang terdapat dalam iklim kerja yaitu interaksi antar personel merupakan wujud dari kenyataan bahwa sekolah merupakan komunitas khusus didalamnya terjadi interaksi sosial yang berbentuk edukasi dengan pola interaksi yang baik, akan terciptanya kekompakan kerja yang bagus dan dengan kekompakan yang utuh, akan tercipta kinerja yang bagus pula ketika sekolah dalam kondisi bermasalah, kemungkinan besar interaksi antar personal akan mengalami kerusakan pula.

Sekolah akan berkembang pesat jika interaksi antarpersonel yang ada didalamnya merupakan interaksi mutualisme, bahkan lebih mengutamakan kemajuan organisasi sekolah. Kondisi pergaulan antar personel di

¹⁸ Ricard E. Porter dan Larry A. Samovar, *Suatu Pendekatan Terhadap Komunikasi Antar Budaya Dalam komunikasi Antar Budaya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 18

sebuah sekolah akan menjadi cermin bagi masyarakat tentang kondisi sekolah secara umum. Sekolah yang ibteraksi antarpesrsonelnya tidak sehat jelas menunjukkan pada masyarakat bahwa secara umum tata pergaulab di sekolah tidak sehat.

Apa yang dapat diharapkan dari kondisi yang tidak sehat? dan jika pergaulan antar personel sekolah saja tidak sehat apalagi pergaulanan dengan personel lain, khususnya yang dari luar sekolah. Bukankah yang diharapkan masyarakat hanyalah kondisi yang benar-benar kondusif bagi anak-anaknya dalam menjalani proses pembelajarannya.¹⁹

2. Komitmen Kerja Guru

a. Pengertian Komitmen Kerja Guru

Komitmen adalah kecendrungan seseorang untuk melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan

¹⁹ Saroni, *Desain, Pengembangan dan Implementasi model kurikulum terpadu IPTEK dan IMTAQ*, (Jakarta: Quontum Teaching, 2006), 224-225.

berarti. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan.²⁰

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.²¹

Guru profesional harus memiliki dalam bidang ilmu yang akan dibelajarkan kepada siswa, memiliki ilmu bagaimana menyampaikan ilmunya itu pada siswa, mempunyai untuk membelajarkan siswa, dan memiliki ilmu pula bagaimana membuat perencanaan sebuah aktifitas kelas.²²

Guru dapat diartikan sebagai orang dewasa yang bekerja sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik di sekolah agar peserta didik dapat mmenjadi sosok yang

²⁰ Candra Wijaya, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2016), 168.

²¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 13.

²² Ahmad Barizi dan Muhammad Idris, *Menjadi Guru Unggul*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), 147

berkarakter, berilmu pengetahuan, serta terampil mengaplikasikan ilmu pengetahuannya.²³

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga di artikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang di peroleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang di sebut profesi tidak dapat di pegang oleh sembarang orang tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.²⁴

²³ Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2015), 28

²⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 47

Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi.²⁵

Komitmen kerja memiliki devinisi sangat luas sebagai sikap, komitmen kerja paling sering di definisikan sebagai:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisai
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.²⁶

²⁵ Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1994) 44

²⁶ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), 249

b. Teori-teori Komitmen Kerja Guru

Stephan P Robbins mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keingannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.²⁷

Menurut N.J Allen dan J.P Meyer mengatakan komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang puas untuk tetap bertahan di organisasi.

Schatz menjelaskan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya baik sebagai pemimpin maupun sebagai anggota, tanpa adanya suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaknaskan dengan baik.²⁸

²⁷ Fauzia Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Madenatera, 2011), 116.

²⁸ Syaful Sagala, *Etika Dan Moralitas Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 22.

Komitmen guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen guru ini berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugas dan keprofesionalannya hendaknya dilandasi atas komitmen, pengabdian dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Komitmen adalah kesepakatan/janji untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan disertai dengan loyalitas berdasarkan kesamaan nilai/visi pribadi dan visi organisasi.²⁹

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak

²⁹ Joko Wanyono, *Sekolah Kaya Sekolah Miskin Guru Kaya Guru Miskin*, (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2010), 64

mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.³⁰

3. Faktor-faktor Komitmen kerja

Menurut Stress, komitmen kerja guru dapat di kelompokkan menjadi 3 faktor yaitu:

- a) Identifikasi (nilai-nilai kepercayaan) yaitu penerimaan tujuan, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen kerja. Identifikasi guru tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan madrasah dan kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi didalam Madrasah.
- b) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai

³⁰ *Undang-Undang dan peraturan pemerintah RI Tentang pendidikan*, (Jakarta: DEPAG RI, 2006), 81

peran dan tanggung jawab pekerjaan di Madrasah. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Loyalitas yaitu adalah keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya di dalam organisasi Madrasah. Loyalitas terhadap organisasi di Madrasah merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan guru.³¹

Guru dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi di dalam Madrasah. Bagi seorang guru mengenal organisasi sejauh mungkin merupakan keharusan sebagai bagian dari memahami tujuan organisasi Madrasah dan mendekatkannya dengan tujuan pribadi. Untuk keterlibatan secara utuh dalam organisasi Madrasah, sangat penting untuk di terapkan bagi setiap guru di Madrasah. Dan loyalitas

³¹ Candra Wijaya, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2016), 176

merupakan bukti akurat setiap guru untuk memperkokoh keutuhan dan kelanggengan organisasi dalam Madrasah.³²

Mukhtar dalam Barnawi dan Arifin menyatakan ada 3 alasan mendasar bahwa guru harus menjadi pekerja profesional dalam berkomitmen yaitu, sebagai berikut:

- a) Karena guru bertanggung jawab menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, beriman, bertaqwa, dan berilmu pengetahuan, serta memahami teknologi.
- b) Karena guru bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup suatu bangsa. Menyiapkan seseorang pelajar untuk menjadi seseorang pemimpin masa depan.
- c) Karena guru bertanggung jawab atas keberlangsungan budaya dan peradaban suatu generasi.³³

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tanggung jawab guru

³² Candra Wijaya, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2016), 176

³³ Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 124

kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual.³⁴

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Ada penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian dilakukan oleh Riska Pafera Multi dan Suryalena dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan" Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa hasil analisis korelasi, nilai R didapat sebesar 0,544. Hal ini berarti variabel bebas yaitu Iklim Kerja (X) mempunyai pengaruh tingkat sedang terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan (Y). Kemudian bila dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,296, hal

³⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 47

ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Iklim Kerja) tersebut memberikan sumbangan sebesar 29,6% terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 71, 4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Iklim Kerja) dengan variabel Y (semangat kerja karyawan). Melalui program SPSS diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, ini berarti bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis “Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya” dapat diterima.³⁵

³⁵ Riska Pafera Multi Dan Suryalena, *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, (Volume.4, Jurnal Aplikasi Bisnis, 2013), 38.

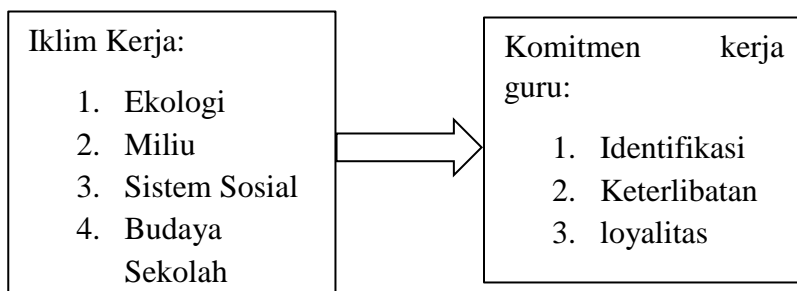
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianda Agnes Devianti dalam Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor Di Smp Negeri Se Kota Semarang Tahun 2013” Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja konselos di SMP Negeri Kota Semarang, besarnya pengaruh yang disumbangkan dari variabel motivasi terhadap kinerja konselor dalam kategoei cukup tinggi sebesar 49,02%. Ada pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja konselos di SMPNegerise Kota Semarang, besarnya pengaruh yang disumbangkan dari variabel iklim kerja terhadap kinerja konselor sebesar 23, 78%. Ada pengaruh antara motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselos di SMP Negeri se Kota Semarang, pengaruh yang disumbangkan dari kedua variabel motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselor menunjukkan kategori tinggi sebesar 76,40%.³⁶

³⁶ Yulianda Agnes Devianti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor Di Smp Negeri Se Kota Semarang Tahun 2013*, (Semarang: Skripsi, 2013), 72.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Laurensia Masri Peranginangin dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi guru dengan Komitmen Kerja Guru SD Negeri di kecamatan Binjai Barat”. Berdasarkan hasil perhitungan statistik maka dapat di terima kebenaran hipotesis penelitian secara empirik yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0.732 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.535. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersamasama mempunyai hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang besar yaitu sebesar 53.5% untuk meningkatkan komitmen kerja guru.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori tentang iklim kerja dan komitmen kerja guru, Iklim kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru karena iklim kerja menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja terjadi, disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru dan peserta didik, iklim kerja yang kondusif dan dukungan sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi guru dalam berkomitmen.



D. Pengajuan Hipotesis

Menurut Arikunto dalam Darwyan Syah, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara

terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³⁷

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

³⁷ Darwyan Syah, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: CV. Harisma Jaya Mandiri, 2017), 100.

a. Hipotesis Alternatif (H_1)

Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Cikande Kabupaten Serang.

b. Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dengan komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Cikande Kabupaten Serang.

Berdasarkan landasan teori, hasil-hasil penelitian yang relevan dan kerangka berfikir maka dapat disusun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja guru. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar atau acuan dalam meningkatkan iklim kerja dan komitmen kerja guru.