

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji variabel X1 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung adalah $2.047 > t$ tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,043 < 0,05$, Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini berarti bahwa dari seorang pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik pada guru terutama dalam meningkatkan atau menetapkan komitmen kerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehari-hari.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan secara transformasional dalam melaksanakan tugasnya dengan baik akan dapat memberikan dampak yang baik pada komitmen organisasi yang akan dilakukan guru di sekolah. Sekolah kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional dilihat dari seorang pemimpin memiliki *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan

baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Hal ini sangat penting bagi seorang guru sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan yang harus dilakukan dalam bekerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di antara sekian gaya kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Burns (2014) membedakan para pemimpin transformasional dari para pemimpin transaksional. Para pemimpin transformational, memperoleh dukungan, membangkitkan semangat dan memberikan inspirasi para pengikut, mengartikulasikan visi organisasi, memberikan perhatian dan mendorong terpeliharanya hubungan kerja yang memuaskan.¹

Seorang pemimpin transformasional dalam organisasi rumah sakit swasta diharapkan dapat menunjukkan kewibawaan dan menimbulkan rasa hormat bagi pengikutnya sehingga membuat para pengikut merasa terinspirasi untuk mengikuti dan menunjukkan keterlibatan tinggi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keefektifan kepemimpinan transformasional dalam hal ini akan mendorong meningkatnya komitmen organisasional para pegawai.

¹Burns, R. B., *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*, (Terjemahan: Edy), Jakarta: Penerbit Arca, 2014, h. 56

Penelitian Walumbwa, Wang, dan Lawler (2004) dalam Dwi Suryanto (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja. Di bagian lain penelitian Geijsel, Sleegers, Leithwood, dan Jantzi (2003) dalam Dwi Suryanto (2008) menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen dan upaya ekstra para guru.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh seorang pemimpin yang memimpin organisasinya. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri seorang guru, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi.

Pada dasarnya secara organisasional komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya melalui perilaku kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Su-Yung Fu (2000) bahwa “selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Dalam tiga dekade terakhir, komitmen organisasi telah dipandang sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam mempelajari manajemen dan perilaku organisasi”. Daniel Yousef (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan secara positif antara perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi. “Kepemimpinan

transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi”.²

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses membangun komitmen untuk tujuan organisasi dan pemberdayaan pengikut pada pencapaian keberhasilan. Kepemimpinan efektif akan tercermin pada tinggi rendahnya komitmen organisasional bawahannya. Komitmen seorang guru pada tujuan sekolah berada dalam diri seorang guru itu sendiri serta dipengaruhi oleh loyalitas pada kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada guru. Selanjutnya, secara khusus menurut John dan John (2003) gaya kepemimpinan kepala sekolah akan membantu perkembangan atau menghambat terciptanya komitmen para guru.³

Berdasarkan Penelitian B. Maptuhah Rahmi (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepuasan kerja berpengaruh

²Adi Rahmat, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau), Program Doktor Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan, 2018, h. 7

³Millet, John D, *Management in the public service*, New York: Mc.GrawHill Book company Inc, 1954, h. 103.

positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur.⁴

Hasil Penelitian Iskandar, Faisal Matriadi dan Aiyub (2019) menjelaskan hasil penelitian ini menemukan bahwa secara langsung, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil, tetapi kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Hasil pengujian efek mediasi menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personil Polri di Polres Lhokseumawe.⁵

Kemudian Hasil penelitian dari I Gusti Made Indra Bhaskara dan Made Subudi (2019) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja dapat memediasi kepemimpinan

⁴B. Maptuhah Rahmi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja* (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur), Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2013, h. 342

⁵Iskandar, Faisal Matriadi dan Aiyub, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe*, Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND), (ISSN.2503.4367), Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh, Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, h. 41

transformasional terhadap komitmen organisasional di Instansi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali.⁶

Didukung dengan hasil penelitian Alvan Anggara Diputra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasi guru SD Saraswati 4 Denpasar dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasi guru SD Saraswati 4 Denpasar.⁷ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pemimpin yaitu kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan guru, maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Hubungan transformational leadership yang langsung terhadap komitmen organisasi lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sudah menerapkan transformational leadership dengan baik dalam organisasi tersebut.

⁶I Gusti Made Indra Bhaskara dan Made Subudi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja*, E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, ISSN: 2302-8912 DOI, Vol. 8, No. 3, 2019, h. 1727

⁷Alvan Anggara Diputra dan Agoes Ganesha Rahyuda, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Guru SD Saraswati 4 Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN : 2302-8912, Vol. 4, No. 4, 2015, h. 207

Komitmen organisasi yang tinggi yang dialami oleh karyawan dalam hal ini dipengaruhi langsung oleh transformational leadership.

Berdasarkan dari penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh pada komitmen organisasi seseorang. Salah satunya adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas sehari-hari.

B. Pengaruh kinerja guru terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian dari uji t yang telah dilakukan antara variabel X2 terhadap Y dengan hasil t hitung yaitu $1.032 < t$ tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,343 > 0,05$, kinerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial dengan Komitmen Kerja (Y). Hasil penelitian tidak ada yang menunjukkan bahwa kinerja memberikan pengaruh pada komitmen organisasi karena semua penelitian mengarahkan pada komitmen organisasi memberikan pengaruh pada kinerja seseorang.

Penelitian Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah (2018) yang menjelaskan bahwa persamaan regresi ganda digunakan menilai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini secara empiris menegaskan dampak positif dari

komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah.⁸

Kemudian penelitian dari Billy Santris (2019), yang menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan dengan koefisien determinasi sebesar 63,1%. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan. Kualitas kepemimpinan SMA Sutomo 1 Medan harus lebih baik dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan dengan cepat dalam memimpin. Pemimpin harus lebih memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan guru, sehingga motivasi guru dapat ditingkatkan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Sutomo 1 Medan.⁹

Hasil penelitian Nana Triapnita Nainggolan, Rotua Siahaan, Lora Ekana Nainggolan (2020), menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh adalah komitmen guru sudah tinggi begitu juga dengan kinerja guru yang baik. Komitmen dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Hasil pengujian hipotesis diperoleh

⁸Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 3 No. 2, Juli 2018, h. 199

⁹Billy Santris, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan*, Journal of Accounting & Management Innovation, Universitas Pelita Harapan Medan, Vol. 3 No. 2, July 2019, h. 91

bahwa komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁰

Selanjutnya Penelitian Bayu Ardinata (2017) dari hasil perhitungan maka kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.¹¹

Sebenarnya Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasional. Menurut Robbins and Judge (2016) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam

¹⁰Nana Triapnita Nainggolan, Rotua Siahaan dan Lora Ekana Nainggolan, *Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei*, Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Volume 6 Nomor 1, Juni 2020, h. 1

¹¹Bayu Ardinata, *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru)*, JOM Fekon, Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia, Vol. 4 No. 1, Februari 2017, h. 229

organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaan atau organisasinya. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Guru yang profesional diharapkan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik sebagai tenaga pendidik maupun sebagai karyawan di suatu sekolah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karir kepangkatan dan jabatannya.

Artinya penelitian ini tidak mendukung dari penelitian yang peneliti bahwa kinerja memberikan pengaruh pada komitmen kerja seorang guru, namun sebaliknya bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh pada kinerja guru tersebut. Sebenarnya komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain. Begitu pula dengan komitmen organisasi sekolah yang dapat diartikan sebagai besarnya tingkat dedikasi dan loyalitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan sekolah.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari hasil uji t dari variabel X3 terhadap Y dengan hasil t hitung yaitu $2.786 > t$ tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara parsial variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Komitmen Kerja (Y). Seorang guru yang memiliki budaya kerja yang baik dalam kesehariannya akan dapat membuat guru itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru yang memiliki budaya kerja yang baik dilihat dari cara guru yang memiliki kedisiplinan yaitu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan yang harus diemban, kemudian guru memiliki ketepatan yaitu didasari dari waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan selalu melaksanakan laporan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Guru memiliki Keramahan dalam memberikan penjelasan kepada orang lain atau memberikan pelayanan kepada orang lain serta dapat ramah dalam berkomunikasi dengan orang lain dan teman sejawat, kemudian guru juga memiliki ketanggapan yaitu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu melaksanakan proses kerja yang diharapkan, dan guru mampu berkoordinasi yaitu kemampuan seorang pegawai dalam mengkomunikasikan pekerjaan dengan teman sejawat terutama saat terjadi masalah yang selama ini terjadi di lapangan sehingga bisa dikerjakan dengan baik.

Budaya organisasi terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam suatu

organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari lingkungan internal yang tidak terpisahkan dengan perusahaan yang terdiri atas seperangkat asumsi, keyakinan dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi perusahaan yang digunakan untuk mengukur dan mengarahkan perilaku sesuai dengan fungsi yang diharapkan.¹²

Budaya organisasi tercipta karena sebuah kebiasaan dalam organisasi, tradisi, dan cara umum melakukan hal-hal yang sebagian besar disebabkan oleh apa yang telah dilakukan sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang dimiliki dengan upaya yang telah dilakukan. Pendiri sebuah organisasi biasanya mempunyai pengaruh yang besar dalam membangun budaya awal. Mereka mempunyai visi dan misi akan menjadi apa sebuah organisasi seharusnya. Mereka tidak dibatasi oleh kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil yang biasanya mencirikan setiap organisasi baru mempermudah pendiri organisasi tersebut untuk memaksakan visi mereka kepada setiap anggota organisasi. Karena pendiri organisasi mempunyai ide asli, mereka juga biasanya mempunyai bisa-bisa tentang cara bagaimana untuk memenuhi ide tersebut.

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada komitmen organisasi pada seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap

¹²Davis, Gordon B., *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen*, Bagian I Pengantar, Seri Manajemen No. 90-A, Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo, 2002, h. 374

organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Sehingga semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik juga komitmen organisasi seorang guru dalam sekolah sehingga mereka dapat mengikuti pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah.

Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Menurut Sopiah menjelaskan bahwa komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.¹³ Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.¹⁴ Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, core values dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan salah, core values adalah nilai nilai dominan yang diterima di seluruh organisasi, sedangkan pola perilaku adalah cara orang bertindak terhadap orang lainnya. Suatu organisasi dengan keyakinan atas potensi orangnya dan core values atas penghargaan akan mempunyai pola perilaku yang di inginkan dalam memperlakukan orang dengan baik.

Budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dari keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan

¹³Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011), h. 155

¹⁴Robbin & Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat, 2015, h. 54

guna mengatasi masalah-masalah, adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya Organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai. Selain menjadi sebuah konsep yang penting, budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Pertama, budaya bukan satu satunya untuk memandang organisasi. Kedua, budaya organisasi belum tentu didefinisikan sama oleh para ahli teori atau peneliti. Beberapa definisi budaya adalah :simbol, bahasa, ideologi, ritual, dan mitos.

Proses budaya organisasi dapat dipandang dari terbentuknya/ terciptanya, dipertahankan/ dipeliharanya dan diubah/ dikembangkannya budaya organisasi. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya di perlukan adaptasi proses budaya. Pada saat budaya organisasi baik pada seorang guru maka akan dapat memberikan dampak yang baik pada komitmen organisasi guru sehingga mampu mengaplikasikan kemampuan diri mereka dalam melaksanakan tugas yang diembannya memajukan organisasi. Komitmen merupakan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, seorang yang memiliki komitmen akan melakukan sesuatu atau tidak. Secara etis komitmen menunjukkan kemantapan kemauan, keteguhan sikap, kesungguhan, dan tekad untuk berbuat yang lebih baik. Komitmen berarti hasil proses internalisasi pada diri seorang untuk berbuat yang terbaik dengan menjaga aspek kejujuran, disiplin, menepati janji dan sebagainya menggunakan cara-cara yang berkualitas dan etis, sehingga memperoleh hasil yang terbaik.

Hal ini sesuai dengan firman Allah tentang pentingnya komitmen, sebagaimana yang tertuang dalam Q.S At Tahrim ayat 6 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Sejalan dengan itu, 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 dilaksanakan dengan baik.¹⁵ Apabila seseorang berkomitmen, artinya seorang itu memutuskan terhadap dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan yang akan ia pertanggung jawabkan kepada dirinya sendiri dan keluarganya, kepada atasannya, kepada masyarakatnya, dan kepada Tuhan yang Maha Esa. Seseorang yang berkomitmen di dasarkan pada niatnya untuk melakukan suatu kegiatan di dasari nilai-nilai etika dan moral untuk mencapai hasil yang terbaik.

Sebagai seorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga pada orang lain. Artinya, komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri. Seorang yang telah memiliki komitmen tidak ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil. Apabila seseorang memiliki komitmen terhadap sesuatu, maka guru tidak akan terlalu mudah berubah pikiran, terutama jika komitmen itu telah dinyatakan. Oleh karena itu saat guru

¹⁵Syaiful Sagala, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013, h. 22

memiliki budaya organisasi yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pada komitmen organisasinya dalam melaksanakan tugas dan lebih baik dalam memajukan sekolah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dengan I Wayan Sucipta Wibawa dan Made Surya Putra (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan, meningkatkan komitmen kolektif, serta memperhatikan pemberian gaji karyawan.¹⁶

Berdasarkan Penelitian Samuel, Djoko Setyadi dan Irsan Tricahyadinata (2020) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasional afektif, lebih lanjut budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional afektif dimediasi oleh kepercayaan.¹⁷

Didukung dengan hasil penelitian Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya (2017), Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional,

¹⁶I Wayan Sucipta Wibawa dan Made Surya Putra, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja* (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali), E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN : 2302-8912 DOI, Vol. 7, No. 6, 2018, h. 3027

¹⁷Samuel, Djoko Setyadi dan Irsan Tricahyadinata, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan* (Studi Pada PT. Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat), Jurnal Bisnis dan Manajemen, Magister Manajemen Universitas Mulawarman, Samarinda, Volume 16 No. 2, Mei 2020, h. 94

budaya organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap organizational silence, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara negatif terhadap organizational silence pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar.¹⁸

Maka berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi yang dilakukan oleh guru sehingga bisa meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh karena itu dengan budaya organisasi yang baik dan mendukung komitmen kerja yang baik dalam sekolah dapat membuat guru lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

D. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari nilai uji F hitung $80.698 > F$ tabel 2.70 diketahui bahwa dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dari hasil uji F dan sig diketahui ketiga variabel memberikan pengaruh pada variabel dependent dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sementara itu dari nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin

¹⁸I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN:2302-8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia, Vol. 6, No. 1, 2017, h. 289

hasil dari kontribusi tersebut adalah 71,8%, namun masih ada variabel lain yang belum diteliti memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi seorang guru tersebut.

Maka dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional akan dapat memberikan komunikasi yang baik pada guru. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Seorang guru yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada afeksi positif terhadap organisasi.

Sementara itu kinerja guru sebenarnya kurang dapat menunjang komitmen kerja guru karena sebenarnya kinerja guru ditunjang dengan komitmen kerja guru yang baik. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam

menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Sementara itu dari budaya organisasi dapat menunjang komitmen organisasi guru di sekolah. Sebab kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat

dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja pada dasarnya lebih memiliki hubungan dengan prestasi kerja seorang guru, karena pada dasarnya komitmen organisasi yang lebih tepatnya memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan dapat memberikan dampak pada kinerja seorang guru sehingga mereka dapat lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masalah budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku atau tindakan yang tidak sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku pada organisasi, seperti kurang dalam bersosialisasi, penyalahgunaan wewenang dan fasilitas perusahaan, keterlambatan, ketidakhadiran dan meninggalkan tugas pada saat jam kerja tanpa izin pimpinan. Individu yang merasa tidak nyaman dalam suatu lingkungan akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Sebaliknya jika mereka merasa nyaman dengan lingkungannya mereka akan memperlihatkan sikap positif. Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi.

Jadi dapat kita pahami bahwa komitmen menjadi fokus utama yang menjadi perhatian besar yang dianggap sebagai penentu untuk meningkatkan kinerja, mengaktifkan penurunan tingkat keterlambatan, serta pencegahan meningkatkan tanggung jawab. Keterikatan seseorang yang merupakan sikap

positif yang kuat terhadap organisasi. Komitmen diartikan sebagai rasa menyatu, terikat dan loyal yang diungkapkan seseorang terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki defenisi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen kerja paling sering didefenisikan sebagai: 1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. 2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seorang yang memiliki komitmen pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.