

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan modal utama bagi suatu bangsa dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya. Ia mempunyai peran strategis dan signifikan dalam menentukan arah masa depan bangsa. Kualitas pendidikan suatu bangsa menentukan kualitas bangsa itu sendiri. Oleh karena itu, hampir semua bangsa berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya termasuk Indonesia.

Guru sebagai pengubah keberhasilan belajar dan pemberi warna pada jiwa peserta didik. Sebagaimana kata mutiara arab yang tidak asing oleh santri-santri pesantren khususnya di Pondok Modern Darussalam Gontor dan disampaikan pula oleh K.H. Hasan Abdullah Sahal (salah satu pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor) saat pengarahan dan pembagian tugas ujian tulis pertengahan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

الطَّرِيقَةُ أَهْمُ مِنَ الْمَادَّةِ، وَلَكِنَّ الْمُدْرِسَ أَهْمُ مِنَ الطَّرِيقَةِ، بَلْ رُوحُ الْمُدْرِسِ أَهْمُ مِنَ

الْمُدْرِسِ نَفْسِهِ

Artinya: “Metode lebih penting daripada materi pelajaran, akan tetapi keberadaan guru lebih penting daripada metode, bahkan ruh gurulah yang lebih penting daripada (keberadaan) guru itu sendiri¹.”

¹Diakses dari <https://www.gontor.ac.id/berita/interpretasi-makna-at-toriqoh-ahammu-min-al-maddah>

Kinerja guru di Indonesia saat ini terus mendapat sorotan publik karena dipandang belum optimal. Hal ini diantaranya teridentifikasi dari belum memuaskannya kinerja guru yang telah lolos sertifikasi.² Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan segera mendapat sertifikasi berikut uang tunjangan profesi. Temuan tersebut merupakan hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Temuan tersebut memang baru mencakup data 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Akan tetapi, temuan tersebut tetap mengecewakan banyak pihak. Terkait dengan temuan tersebut, Unifah Rosyidi, Ketua Pengurus Besar PGRI mengemukakan bahwa peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi, seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri, dinilai masih tetap sama. Temuan tersebut juga mencerminkan kurangnya komitmen guru terhadap organisasi tempatnya mengajar.³

Peran guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan

²Aulia, Luki. 2015. *Tunjangan Profesi Tidak Perbaiki Kualitas Pendidikan*, diakses dari <http://print.kompas.com/baca/dikbud/pendidikan/2015/08/06/ Tunjangan-Profesi-Tidak-Perbaiki-Kualitas-Pendidik>.

³Kompas. 2012. *Kinerja Guru Rendah*, diakses dari <http://nasional.kompas.com/read/2009/10/07/02424962/twitter.com>

bahwa peran utama guru adalah mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Selanjutnya, pemerintah memberikan rambu-rambu tentang kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2b menjelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya”.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kadar kesetiaan anggota terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi⁴. Komitmen organisasi memiliki makna yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan anggota untuk memberi kontribusi yang berarti pada organisasi⁵. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan perasaan dan sikap mengenai organisasi kerja secara keseluruhan. Individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan merasakan apa yang dimiliki oleh organisasi merupakan apa yang dimilikinya sehingga akan meningkatkan motivasi untuk mencapainya. Individu dengan komitmen yang

⁴ Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja rosda karya, h.140

⁵ Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, h. 186

tinggi akan mengidentikkan dirinya dengan organisasi dan memiliki komitmen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Guru merupakan bagian utama dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru mendidik, memberi tauladan, membimbing dan melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya mewujudkan tujuan dan nilai sekolah sekaligus menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya, guru yang kurang memiliki komitmen organisasi akan memperlambat pencapaian tujuan sekolah, bahkan ia merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi sekolah.

Pandangan umum terhadap guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah, baik berstatus DPK (PNS), GTY (Guru Tetap Yayasan) atau pun GTT (Guru Tidak Tetap) sebatas hanya melaksanakan tugas kedinasan untuk memenuhi kewajiban mengajar 24 jam pelajaran (dan atau jam dinas 37,5 jam dalam enam hari kerja), bahkan atau guru hanya datang ke sekolah sebatas sesuai jumlah jam mengajar mereka. Pola pembelajaran di kelas bukan lagi menjadi konsentrasi utama, mengajar hanyalah sekedar rutinitas yang pada akhirnya menciptakan situasi yang menjenuhkan. Karena setiap hari menerapkan

metode pembelajaran yang sama dari semester ke semester, hingga tahun ke tahun berikutnya. Padahal siswa yang dihadapi tidak sama baik dalam kelas, antar kelas, atau antar tingkatan. Hal ini tersirat dari rendahnya guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran guru terkhusus memperbaharui Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Di samping itu, banyak guru yang tidak atau belum peduli dalam mendidik dan membiasakan peserta didik dalam beribadah, khususnya dalam menyegerakan pelaksanaan dan mengkondisikan ketenangan dalam salat zuhur dan salat asar di sekolah. Siswa gaduh / ramai pada saat sebelum dan sesudah salat di masjid sekolah merupakan pemandangan yang terjadi disebagian besar sekolah-sekolah Muhammadiyah. Fakta-fakta tersebut menyiratkan bahwa komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka di sekolah masih rendah, dan berikutnya berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah.

Komitmen anggota organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari organisasi karena harus memulai karir awal di organisasi yang baru. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Rendahnya komitmen anggota organisasi akan menimbulkan

berbagai dampak negatif seperti: kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja (*turn over*), tingkat absensi tinggi, dan sebagainya.⁶

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosi. Taboli mengutip Goleman (1995) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai keterampilan sosial, kesadaran sosial, manajemen diri dan manajemen sosial, hal itu merupakan keterampilan kerja dalam sebuah konstruksi penting di tempat kerja⁷.

Guru dengan tingkat kecerdasan emosi tinggi akan mampu mengenali emosi diri dan mengelola emosi sehingga akan dapat memperlihatkan kerjasama yang baik, mempunyai kreativitas dan juga mempunyai rasa empati dan hubungan interpersonal yang baik terhadap orang lain. Selain itu mereka juga dapat menerima, mengekspresikan, memotivasi diri dan mengatur emosinya yang pada akhirnya akan mempengaruhi sikap mereka kepada siswa, rekan kerja, pimpinan, pekerjaan dan komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan modal kecerdasan emosi ini, seseorang akan peka terhadap diri dan memahami lingkungan sekitar serta mampu mengontrol tekanan-tekanan diri dan emosi-emosi negatif sehingga dapat menciptakan hubungan harmonis dengan siswa dan rekan kerja walau ada hambatan dan masalah dalam pekerjaan sehingga guru tersebut akan merasa nyaman dengan dirinya sendiri dan pada akhirnya juga akan nyaman dengan tempat bekerjanya. Kepuasan batin atau rasa nyaman terhadap

⁶ Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga, h. 153.

⁷ Taboli, H. 2013. *Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities*. *Life Science Journal* 2013;10(1), pg. 1-8.

lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap guru tersebut sehingga tidak pernah berpikir untuk meninggalkan organisasi tersebut sebagai tanda dari komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mawahibir Rohman, Sumadi dan Trias Setyowati pada tahun 2009 membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasi.⁸ Temuan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Anita Pradsna Pramesthi pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pegawai⁹. Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Mochammad Arif Hijrianto pada tahun 2017 juga membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.¹⁰

Kualitas dasar kecerdasan emosi merupakan kombinasi produktif antara sistem kognitif dan emosional.¹¹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional seorang guru, maka dia akan peka

8 Rohman, Mawahibir; Sumadi dan Trias Setyowati. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Lumajang*. Jurnal Ektasi Vol.6 No.01 Thn 2009, hal. 1-9.

⁹ Pramesthi, Anita Pradsna. 2017. *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan*. Naskah Publikasi. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

¹⁰ Hijrianto, Mochammad Arif. 2017. *Pengaruh Modal Psikologis dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Muncul Sukses Abadi Yogyakarta*. Diakses dari <http://eprints.upnyk.ac.id/12076/>.

¹¹ Salovey, P., Mayer, J.D., & Caruso. 2004. *Emotional Intelligence: Theory, Finding, and Implicatn. Psychology Inquiry*, 15 (3): 197-215.

terhadap tugas-tugasnya dan cepat tanggap terhadap lingkungan sekitar sehingga bisa menjadi seorang guru yang berdidikasi tinggi terhadap organisasinya. Namun pada kenyataannya bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, tapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, antara lain faktor demografi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja.¹²

Faktor berikutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasar keterangan di atas ialah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika pegawai memiliki perasaan yang senang terhadap pekerjaannya maka akan tumbuh komitmen terhadap organisasi/ perusahaan tempatnya bekerja, namun jika pegawai membenci pekerjaannya maka akan tumbuh rasa malas dalam bekerja dan menurunnya komitmen organisasi.¹³ Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Oleh karena itu, jika hal ini terus dibiarkan akan berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai serta penurunan komitmen organisasi.¹⁴

Dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh

12 Taboli, H. 2013. *Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities*. *Life Science Journal* 2013;10(1), pg. 1-8.

13 As'ad. M, 2001, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, h. 112. Edisi Ke-4,

14 Handoko, Hani.T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: F.E. UGM, h. 191.

para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.¹⁵ Penelitian Rosita dan Yuniati pada tahun 2016 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan.¹⁶ Hasil penelitian Prabowo dkk. pada tahun 2016 di sebuah rumah sakit menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja perawat dan bidan terhadap komitmen organisasi.¹⁷

Kepuasan kerja juga dinilai sebagai salah satu faktor kurang optimalnya komitmen organisasi pada guru di Indonesia. Sebagai gambaran, dua tahun terakhir ini 2016–2017 terjadi beberapa demonstrasi yang dilakukan guru diseluruh pelosok tanah air. Di antara demonstrasi yang dilakukan guru, terjadi pada hari Rabu (9/2/2016), sebanyak 10.000 guru dari berbagai daerah di Indonesia menyerbu Jakarta. kedatangan mereka pegawai honorer K-2 untuk menuntut diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS)¹⁸. Di awal tahun 2017 tepatnya pada hari kamis, (12/1/2017) Persatuan Guru Seluruh Indonesia menggelar Aksi di Gedung DPR/MPR, Jakarta. Dalam aksinya mereka menuntut kenaikan upah dan mendesak pemerintah khususnya DPR agar tidak melakukan diskriminasi terhadap guru swasta¹⁹.

15 Sopiah. 2008, *Prilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset, h. 162.

16 Rosita, T. dan Yuniati, T. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 1, Januari 2016, hal. 1-20, ISSN : 2461-0593.

17 Prabowo, A.; Alamsyah, A. dan Noermijati. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 14, Nomor 1, Maret 2016, hal. 58-67.

18<http://news.liputan6.com/read/2434768/5-guru-honorer-demonstran-di-istana-dilaporkan-meninggal-dunia>.

19<http://news.liputan6.com/read/2824680/demo-mahasiswa-dan-guru-di-depan-istana-ribuan-polisi-dikerahkan>.

Situasi yang demikian, menggambarkan kesan ketidakpuasan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketidakpuasan guru tersebut menunjukkan ketidakpuasan terhadap rendahnya gaji atau kesejahteraan yang diterima dari pemerintah sebagai imbalan dari pengabdian kepada Negara. Kalau kita lihat kondisi sekolah–sekolah Muhammadiyah khususnya Sekolah Menengah Atas (SMA) di daerah kota Yogyakarta, termasuk sekolah swasta yang dituntut untuk mandiri dalam pembiayaan operasional sekolah. Masing-masing SMA Muhammadiyah di Kota Yogyakarta membiayai dirinya sendiri sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimilikinya. Hal ini, akan berimbas pada perbedaan tingkat honorarium yang diterima masing-masing guru di sekolah Muhammadiyah. Kondisi tersebut secara tidak langsung berdampak pada kepuasan kerja guru maupun komitmen guru terhadap organisasi sekolah tempat mereka mengabdikan.

Sekolah Muhammadiyah adalah sekolah swasta yang memiliki ciri khas dengan kurikulum Al-Islam, Kemuhammadiyah dan Bahasa Arab yang sering disebut dengan istilah ISMUBA, sebagai muatan pendidikan pokok dalam sistem pendidikan Muhammadiyah, mata pelajaran ISMUBA memiliki fungsi utama membina dan mengantarkan peserta didik menjadi insan yang bertaqwa kepada Allah swt, berakhlak mulia, mengamalkan agama islam dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan tuntunan Al-qur'an dan as-sunnah. Dengan demikian, guru ISMUBA mempunyai tugas untuk menginternalisasi nilai-nilai Agama Islam dalam kehidupan pelajar-pelajar Muhammadiyah. Peran mereka sangat besar dalam membina dan

menumbuhkan semangat keagamaan dalam diri pelajar Muhammadiyah sehingga menjadikan tauladan pelajar lain. Pelajar Muhammadiyah yang membawa semangat *rahmatan lil alamin* bagi pelajar lain khususnya dan pada masyarakat pada umumnya. Sayangnya upaya sekolah mencari guru ISMUBA dengan komitmen yang mumpuni tidaklah mudah. Banyak guru yang tidak mampu bertahan lama dan tidak fokus untuk menjadi guru ISMUBA mengingat rendahnya gaji/ honor yang mereka terima.

Guru-guru ISMUBA di sekolah-sekolah Muhammadiyah mempunyai tiga kategori status yang berbeda, yakni DPK (PNS), GTY (Guru Tetap Yayasan) dan GTT (Guru Tidak Tetap). Dari ketiga kategori status tersebut, yang paling dominan adalah GTT sebanyak 27 guru dari 47 guru (58%) berdasarkan data wawancara langsung ataupun dengan media *whatsapp* dengan pimpinan sekolah-sekolah Muhammadiyah pada tanggal 16 Mei 2017²⁰ dan diperoleh informasi juga, terkait besaran honor perjam pelajaran di sekolah-sekolah Muhammadiyah dengan honor tertinggi Rp 45.000 dan honor terendah Rp 25.000. Bila diasumsikan seorang guru mengajar 24 jam pelajaran maka besaran honorarium perbulan yang diterima guru GTT yang terbesar Rp 1.080.000 dan yang terkecil Rp 600.000. Hal ini mengindikasikan bahwa honorarium Guru-guru GTT Muhammadiyah kurang dari besaran upah Minimum kabupaten kota Yogyakarta tahun 2017 sebesar Rp 1.572.200,⁻²¹. Disamping itu, peluang guru ISMUBA untuk mendapatkan tambahan

²⁰ Wawancara dengan Fitri Sari Sukmawati, S.Pd (Humas SMA Muh 1), Purwono (SMA Muh 3), Fifin Permata Sari, S.Pd.I (SMA Muh 7), Wahyu Wijayanto, S.Pd.I (SMA Muh 2).

²¹ Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 235 /KEP/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2017

pendapatan berupa sertifikasi harapannya kecil dikarenakan perbedaan beban belajar yang diakui negara hanya 3 jam pelajaran (diterima sistem dapodik) sedangkan beban jumlah jam pelajaran agama di Sekolah Muhammadiyah berjumlah 7 sampai dengan 12 jam pelajaran²². Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dari sisi kepuasan akan gaji pada guru ISMUBA sehingga mereka mencari pendapatan diluar sekolah. Jika kondisi tersebut tidak segera diatasi, bukan tidak mungkin berdampak buruk bagi guru tersebut, misalnya munculnya sikap apatis, tingginya ketidakhadiran atau keterlambatan masuk kerja, asal-asalan dalam mengajar atau mendidik siswa dan atau perilaku lainnya yang tidak produktif.

Melihat fenomena–fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru di Indonesia masih rendah.
2. Masih dijumpai diskriminasi terhadap guru swasta yang mengakibatkan munculnya aksi demo kepada pemerintah.
3. Komitmen organisasi pada guru belum optimal.

²² PWM. 2017. *Petunjuk Teknis (Juknis) Implementasi kurikulum al-Islam kemuhammadiyah dan Bahasa Arab (ISMUBA) dan penguatan penguatan karakter terintegrasi pada sekolah/madrasah Muhammadiyah tahun pelajaran 2017/2018*, h. 9

4. Kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah kurang maksimal.
5. Masih dijumpai guru ISMUBA di SMA Muhammadiyah yang kurang puas terhadap honor yang mereka terima.
6. Kesejahteraan guru ISMUBA di SMA Muhammadiyah kurang terjamin karena kecilnya peluang untuk mendapatkan tambahan pendapatan berupa sertifikasi.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkatan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?
2. Berapa besar pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?
3. Berapa besar pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?
4. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?

D. Tujuan dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mendeskripsikan tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.

- b. Menjelaskan secara simultan tingkat pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta
- c. Menjelaskan tingkat pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.
- d. Menjelaskan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini, diharapkan bermanfaat untuk:

- a. Secara teoritis kajian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam aspek ilmu pengetahuan, secara khusus dibidang ilmu psikologi pendidikan, tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja di pendidikan sekolah menengah atas.
- b. Secara praktis kajian ini dapat memberi sumbangan kepada pengambil kebijakan sekolah dan atau yayasan sekolah dalam meningkatkan komitmen GTK.
- c. Kajian ini dapat memberi informasi kepada peneliti-peneliti lainnya untuk meneruskan penelitian yang sejenis.

E. Tinjauan pustaka

Beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan tesis ini antara lain dilakukan oleh:

1. Tesis Rita Andini yang berjudul Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover* intention (studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Penelitian ini mengungkap tingkat *turnover* karyawan yang tinggi terjadi di Rumah Sakit Roemani dengan beberapa alasan penyebabnya. Peneliti menduga faktor kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh dominan pada *turnover*. Dari tesis ini, diperoleh kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, ini terbukti dari hasil uji statistik dengan nilai CR = 6,066. Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berimplikasi bahwa pegawai yang merasa puas terhadap kreatifitas dan kemandirian, tanggung jawab, Kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan individu dan pencapaian prestasi sesuai dengan keinginan pegawai pada akhirnya akan meningkatnya loyalitas seseorang terhadap organisasi dan kesesuaian antara tujuan organisasi dan tujuan seseorang.
 - b. Tidak terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover*, hal ini terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,308.

Adanya pengaruh negative kepuasan gaji terhadap *turnover* menandakan bahwa pada pegawai telah merasa puas pada gaji yang diterimanya berakibat rendahnya keinginan pegawai untuk melakukan *turnover*.

- c. Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover* dengan pembuktian melalui uji regresi, nilai CR adalah -2,852. Hasil nilai CR negatif pada variabel komitmen organisasional terhadap *turn over* mengindikasikan bahwa pada pegawai yang memiliki loyalitas terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi) dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi menyebabkan pegawai memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja serta kemungkinan kecil individu tersebut akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.²³

2. Jurnal Kemanusiaan bil.16, Dis 2010 Universiti Malaysia Sabah dengan judul Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi oleh Noorhafeza Herliani & Adey Ferlis Hj. Bahari. Jurnal ini mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah (JPANS). Selain itu, kajian juga bertujuan untuk mengetahui secara pasti hubungan antara umur

²³ Andini, Rita. 2006. *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention* (studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/11715796.pdf>.

dan komitmen organisasi. Jumlah responden 67 orang pekerja di JPANS telah dipilih sebagai subjek kajian. Terdapat tiga variabel dalam kajian ini yaitu, *Emotional Competency Inventory* (ECI), *Job Survey Satisfaction* (JSS), *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Kajian ini menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan Kolerasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan dan komitmen organisasi. Namun kajian ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara umur dan komitmen organisasi.²⁴

3. eJournal Administrative Reform, 2014, Universitas Mulawarman oleh Indra Gunawan, H. Sutadji dan Erwin Resmawan dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal ini meneliti terkait dengan pengaruh kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan kehutanan kabupaten kutai timur dengan kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Variabel kecerdasan emosi dan variabel komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai

²⁴ Noorhafa Herliani & Adey Ferlis Hj. Bahari. 2010. *Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*. *Jurnal Kemanusiaan* bil.16, Dis 2010. Diakses dari <https://www.management.utm.my/download/jurnal-kemanusiaan/bil-16-dis-2010/421-hubungan-antara-kecerdasan-emosi-kepuasan-kerja-dan-komitmen-terhadap-organisasi/file.html>.

Kartanegara. Hal ini dibuktikan secara uji regresi dimana nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($34,674 > 3,1359$).

- b. Secara parsial kedua variabel ini yakni Kecerdasan emosi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari hasil uji regresi tersebut diketahui variabel X1 (Kecerdasan emosional) merupakan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara di banding variabel X2 (komitmen organisasi). Hal ini terlihat dari nilai t hitung dari X1 sebesar 7,315 lebih besar dibanding nilai t hitung variabel X2 (Komitmen organisasi) sebesar 2,578
 - c. Berdasarkan hasil data perhitungan diterangkan nilai koefesien determinasi (R Square) variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi sebesar 50,9 % dan sisanya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.²⁵
4. Mochammad Arif Hijrianto pada tahun 2017 melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Modal Psikologis dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Muncul Sukses Abadi Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh modal

²⁵ Gunawan, Indra; H. Sutadji dan Erwin Resmawan. 2014. *Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara*. Diakses dari <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/512>.

psikologis dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional yang di mediasi kepuasan kerja pada PT Muncul Sukses Abadi Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis variabel dependen, independen, dan mediasi. Populasi pada penelitian semua karyawan PT Muncul Sukses Abadi Yogyakarta berjumlah 45 orang. Teknis pengambilan data dengan wawancara HRD dan kuesioner pada karyawan. Dari hasil analisis regresi sederhana variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0.000, dimana $0.000 \leq 0.05$. Selanjutnya variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0.000, dimana $0.000 \leq 0.05$. Kemudian hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasional (P1), yaitu $\beta=0,516$ dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti ada pengaruh langsung. Dan pengaruh tak langsung yaitu dari Modal Psikologis ke Kepuasan Kerja (P2), kemudian ke Komitmen Organisasional (P3). Ditunjukkan dengan nilai β P2 (0, 592) x nilai β P3 (0, 740) hasilnya 0, 438. Selanjutnya ada pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional (P1), yaitu $\beta=0,771$ dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan pengaruh tak

langsung yaitu dari Kecerdasan Emosional ke Kepuasan Kerja (P2) kemudian ke Komitmen Organisasional (P3). Ditunjukkan dengan nilai $P2 (0, 717) \times \text{nilai } P3 (0, 740)$ Hasilnya 0, 531.²⁶

5. Hayatun Nisa pada tahun 2012 melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh yang berjumlah 107 orang. Teknis pengambilan data dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan probability sampling. *Hierarchical Linear Modelling* (HLM) digunakan sebagai metode analisis pengaruh pada semua variabel-variabel yang terlibat. Hasil Penelitian ini membuktikan ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, dan juga terdapat pengaruh secara signifikan pula kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan

²⁶ Hijrianto, Mochammad Arif. 2017. *Pengaruh Modal Psikologis dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Muncul Sukses Abadi Yogyakarta*. Diakses dari <http://eprints.upnyk.ac.id/12076/>.

kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.²⁷

6. Tesis Febry Rosady K.R yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Spritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus di RSUD Kabupaten Berau. Penelitian ini mengungkap peranan kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual terhadap kinerja dan komitmen organisasi perawat temporer di RSUD kab Berau. Diantara kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah :
 - a. Kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi RSUD kab Berau
 - b. Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja dan untuk kecerdasan spritual tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD kab. Berau
 - c. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD kab Berau²⁸

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta masih layak dilakukan, karena beberapa

²⁷ Nisa, Hayatun. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh*. Diakses dari http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=26837.

²⁸ Febry Rosady K.R, 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Spritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus di RSUD Kabupaten Berau*. Diakses diperpus S2 UMY

perbedaan dan relevansinya dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Antara lain; penelitian yang berhubungan komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut di lingkungan pendidikan menengah atas jarang dilakukan. Penelitian-penelitian dengan variabel judul di atas biasanya terkait perusahaan, instansi pemerintah, perhotelan dan lain-lain dalam hal ini adalah karyawan. Selain itu, penelitian ini dikhususkan pada guru agama terkhusus guru ISMUBA tingkatan SMA Muhammadiyah se-Kota Yogyakarta.