

The Effect of School Culture, and Emotional Quotient on Teacher's Organizational Commitment in Senior High School in District of Padang Lawas

Aswin Bancin

Department of Management Education , Universitas Muhammadiyah Sumatera, Utara

aswinbancin@umsu.ac.id

Abstrak

This study aimed to determine: (1) the effect of school culture on teacher's organizational commitment, and (2) the effect of emotional Quotient on teacher's organizational commitment. This study uses quantitative methods, the model used is the path analysis with inferential data analysis techniques. The population in this study are all teachers of senior high school in the district of Padang Lawas, amounting to 214 teachers. The research sample was determined by using a proportional stratified random sampling technique to obtain a sample of 137 teachers. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The results of this study found: (1) there is a direct and significant effect of school culture on teachers' organizational commitment with the $R3_1$ correlation coefficient = 0,233 with a contribution effect of 5% (2) there is a direct and significant influence of emotional intelligence on organizational commitment of teachers with a correlation coefficient $R3_2 = 0,094$ with contribution of the direct effect by 10%.

Key words: *school culture, emotional quotient, Organizational commitment*

I. PENDAHULUAN

Guru yang memiliki komitmen organisasi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran, memberi pelayanan terbaik terhadap peserta didik, tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga berprofesi sebagai guru.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup struktur persepsi guru terhadap kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision*

making). Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja (*job performance*), dan komitmen organisasi (*Organizational Commitment*).

Guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan siswa dalam organisasi sekolah. Maka guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat ia bekerja. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan bekerja keras, hal ini dilakukan bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2014 terhadap 124 orang guru pada empat Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Padang Lawas ditemukan permasalahan pada komitmen guru. Fenomena yang menunjukkannya antara lain: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh (45%), ditunjukkan dengan masih bany/aknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar dikelas. (2) Guru tidak memberikan pelayanan terbaik (50%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3) Tanggung jawab kerja rendah (45%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (45%), ditunjukkan dengan masih banyak guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, tidak langsung masuk ke kelas ketika bel sudah berbunyi, dan menutup pelajaran dengan keluar dari kelas sebelum bel berbunyi. (5) Keinginan berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah (40%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Diduga budaya sekolah turut mempengaruhi di dalam komitmen organisasi guru, karena budaya membantu tercapainya tujuan sekolah. Menurut Kythreotis (2010:107) budaya adalah kepribadian suatu organisasi dalam melaksanakan peran dan tugasnya sesuai dengan keyakinan, nilai dan norma di sekolah. Dampak negatif yang ditimbulkan jika guru tidak mengikuti budaya sekolah yaitu: (1) guru tidak mampu bekerja sama dengan teman guru lainnya, (2) guru tidak memiliki rasa kekeluargaan terhadap sekolah tempat ia bekerja, (3) tidak ada rasa saling menghormati sesama guru, dan (4) kurangnya disiplin guru. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari guru yang mengikuti budaya sekolah yaitu: (1) guru mampu bekerja sama dengan rekan guru lainnya, (2) guru memiliki rasa kekeluargaan terhadap sekolah tempat ia bekerja, (3) saling menghormati sesama guru, dan (4) disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku di sekolah.

Kecerdasan emosional juga diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengontrol emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Menurut Goleman (2002:21) kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang, sedangkan 20% lagi dipengaruhi oleh kecerdasan

intelektual. Ini menunjukkan bahwa apabila guru sudah memiliki kecerdasan emosional sudah pasti guru tersebut memiliki komitmen. Terlihat dari bentuk perwujudan sikap dan perilaku guru di dalam mengabdikan diri di sekolah. Dampak negatif yang ditimbulkan apabila guru tidak memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru tidak memiliki kesadaran diri, (2) guru tidak mampu mengelola emosi diri sehingga menimbulkan perkelahian, (3) guru tidak memiliki motivasi mengajar, dan (4) guru tidak memiliki keterampilan sosial. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari guru yang memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru memiliki kesadaran diri, (2) guru menjaga hubungan baik dalam organisasi sekolah, (3) guru mampu memotivasi dirinya dan orang lain, dan (4) guru memiliki keterampilan sosial.

Berdasarkan temuan pada beberapa Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas tersebut, dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi guru secara empiris dan konseptual. Sebagaimana dijelaskan di atas, diduga bahwa budaya sekolah, dan kecerdasan emosional, berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, model yang digunakan adalah analisis jalur dengan teknik analisis data inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas yang ada di Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 214 guru. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 137 orang guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas dan keberartian garis regresi. Uji homogenitas tidak dilakukan karena pada responden tidak dilakukan perlakuan khusus.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan rumus Chi-kuadrat. Data untuk setiap variabel penelitian disebut berdistribusi normal, apabila hasil perhitungan lebih kecil dari tabel dengan taraf signifikansi 1% .

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Normalitas

| Variabel Penelitian | χ^2 hitung | χ^2 tabel ($\alpha=0,01$) (N=137) |
|--|-----------------|---|
| Komitmen Organisasi Guru(X3) | 14,14 | 18,48 |
| Budaya Sekolah (X ₁) | 16,61 | 18,48 |
| Kecerdasan Emosional (X ₂) | 13,79 | 18,48 |

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui harga chi kuadrat hitung seluruh variabel lebih kecil dibandingkan chi kuadrat tabel ($\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari variabel Komitmen Organisasi Guru (X_3), Budaya Sekolah (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2) berdistribusi normal.

b. Pengujian Linieritas dan Keberartian Garis Regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen sebagai suatu syarat untuk menggunakan teknik statistic dan analisis regresi.

1. Variabel Komitmen Organisasi Guru (X_3) Atas Budaya Sekolah (X_1)

Ringkasan hasil uji signifikansi koefisien regresi dan linieritas untuk variabel X_3 dengan X_1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.
Rangkuman Hasil ANAVA Variabel X_3 atas X_1

| Varians | JK | Dk | RJK | Fhit | Ft ($\alpha = 0,01$) |
|----------------------|-----------|-----|---------|------|------------------------|
| Total | 639967 | 137 | | | |
| Regresi (a) | 621172,44 | 1 | | | |
| Regresi (b/a) | 1129,21 | 1 | 1129,21 | 8,56 | 6,81 |
| Sisa | 17665,33 | 135 | 131,83 | | |
| T.Cocok | 6619,77 | 36 | 66,86 | 0,21 | 1,79 |
| Galat/ Kekeliruan | 11045,56 | 99 | 306,82 | | |

Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{tabel} (dk: 1:135) adalah 6,81 sedang F_{hitung} yakni 8,56. Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,56 > 6,81$) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi X_3 atas X_1 adalah berarti. Sedangkan F_{hitung} yang diperoleh adalah 0,21 dan F_{tabel} adalah 1,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,21 < 1,79$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $X_3 = 47,943 + 0,284X_1$, adalah linier pada $\alpha = 0,01$.

2. Variabel Komitmen Organisasi Guru (X_3) Atas Kecerdasan Emosional (X_2)

Ringkasan hasil uji signifikansi koefisien regresi dan linieritas untuk variabel X_4 dengan X_2 dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.3
Rangkuman Hasil ANAVA Variabel X_3 atas X_2

| Varians | JK | Dk | RJK | Fhit | Ft ($\alpha = 0,01$) |
|----------------------|-----------|-----|---------|------|------------------------|
| Total | 639967 | 137 | | | |
| Regresi (a) | 621172,44 | 1 | | | |
| Regresi (b/a) | 1265,32 | 1 | 1265,32 | 9,74 | 6,81 |
| Sisa | 17529,22 | 135 | 129,84 | | |
| T.Cocok | 3450,43 | 36 | 34,85 | 0,08 | 1,79 |
| Galat/ Kekeliruan | 14078,79 | 99 | 391,07 | | |

Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{tabel} (dk: 1:135) adalah 6,81 sedang F_{hitung} yakni 9,74. Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,74 > 6,81$) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi X_3 atas X_2 adalah berarti. Sedangkan F_{hitung} yang diperoleh adalah 0,08 dan F_{tabel} adalah 1,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,08 < 1,79$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $X_3 = 45,413 + 0,306X_2$, adalah linier pada $\alpha = 0,01$.

c. Perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien jalur (ρ) antara variabel penelitian

Hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel penelitian ditunjukkan oleh Tabel 3 dan hasil perhitungan koefisien jalur pada Tabel 4 berikut:

Tabel 3

Ringkasan Hasil Koefisien Korelasi (r)

| Hubungan Variabel | Korelasi (r) | r_{tabel} N=137; $\alpha=0,01$ |
|--------------------|--------------|-------------------------------------|
| X_1 dengan X_4 | 0,246 | 0,210 |
| X_2 dengan X_4 | 0,261 | |

Tabel 4

Perhitungan Koefisien Jalur (ρ)

| Hubungan Variabel | Koefisien Jalur (ρ) |
|----------------------|----------------------------|
| X_1 terhadap X_4 | 0,233 |
| X_2 terhadap X_4 | 0,095 |

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

H_1 : Terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{31} = 0,233$, selanjutnya dilakukan uji t. H_1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,091$ sedangkan t_{tabel} dengan $n = 137$ dan $\alpha = 0,01$ sebesar 1,210. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,091 > 1,210$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikan dan teruji kebenarannya. Jadi, budaya sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

b. Hipotesis kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

H_1 : Terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{32} = 0,094$, selanjutnya dilakukan uji t. H_1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,097$ sedangkan t_{tabel} dengan $n = 137$ dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,10. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,097 < 2,10$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya koefisien jalur adalah tidak signifikan. Jadi, kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

Pembahasan Penelitian

1. Budaya Sekolah Berpengaruh Langsung terhadap Komitmen Organisasi Guru

Kewajiban sekolah adalah menciptakan lingkungan internal sebagai lingkungan yang menyenangkan, serasi dan bertanggungjawab. Di dalamnya terkandung harapan siswa yang tinggi, sikap guru yang efektif, keteraturan dan disiplin, kurikulum yang terorganisasi, sistem reward dan insentif bagi siswa dan guru, serta tuntunan waktu belajar yang tinggi. Terciptanya Budaya Sekolah yang kondusif antara kepala sekolah, guru, siswa, dan pegawai dalam menjalankan visi dan misi organisasi menunjukkan adanya interaksi yang baik di lingkungan sekolah.

Peran budaya sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi guru sangat penting, yaitu sebagai nilai (*value*) berkaitan dengan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman pelaksanaan pekerjaan, yang mengarah pada kode etika dan moral yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan; sebagai keyakinan (*beliefs*), berkaitan dengan asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah, tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan dan kebiasaan-kebiasaan dan kesepakatan-kesepakatan warga sekolah yang terbentuk dan masih dipertahankan; sebagai norma (*norms*), berkaitan dengan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, tentang standar perilaku dari semua anggota sekolah berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Bila warga sekolah memegang nilai, keyakinan, dan norma yang ditetapkan sekolah, maka itu akan menjadi budaya sekolah yang menyatukan semua warga sekolah. Apabila budaya sekolah telah tertanam, maka akan meningkatkan komitmen warga sekolah, khususnya komitmen guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh budaya sekolah dengan komitmen organisasi guru dimana besar pengaruhnya (koefisien jalur antara X_1 dengan X_3 (ρ_{31}) = 0,233 dengan besar 5%). Dari hasil perhitungan pada lampiran juga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya sekolah dengan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh budaya sekolah.

2. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Langsung terhadap Komitmen Organisasi Guru

Kecerdasan emosional merupakan perilaku dalam dua hal, yaitu: keterampilan yang berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain dan keterampilan mengatur dirinya sendiri. Orang yang secara emosional cakap yang mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, dan mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain

dengan efektif memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan. Orang dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik, berarti kemungkinan besar ia akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran mendorong untuk berkomitmen terhadap organisasi mereka dengan semakin baik.

Kemampuan guru dalam memahami karakteristik organisasi memudahkan guru dalam memberikan komitmen kepada organisasi. Dalam menunjukkan komitmen terhadap organisasi ini diperlukan suatu keterampilan manajemen emosional.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi guru dimana besar pengaruhnya sebesar (koefisien jalur antara X_2 dengan X_3 (ρ_{32}) = 0,094 dengan besar 0,88%). Dari hasil perhitungan pada lampiran juga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru tidak dipengaruhi oleh tingginya kecerdasan emosional guru.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung antara budaya sekolah (X_1) terhadap komitmen organisasi guru (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.
2. Tidak terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap komitmen organisasi guru (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional belum tentu mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

Referensi

- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Goleman, D.2003. *Emotional Intelligence: Mengapa emotional intelligence lebih penting daripada Intellectual Quotient*. Alih Bahasa: Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kythreotis, Andreas dan Petros Pashiardis. 2004. "The influence of School Leadership Styles and Culture on Students' Achievement in Cyprus Primary Schools". *Emerald, Journal of Educational Administration*
- Rivai, Veithzal dan Dedy, Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi ketiga)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba empat

Quinn, Andrea Jean. 2015. "School Leadership, Culture, and Teacher Stress: Implications for Problem Students". *Thesis*: Griffith University Pembelajaran, PPs. Universitas Pendidikan Ganesha.