

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dasar merupakan tahap yang penting dalam suatu proses pendidikan formal yang dilalui oleh peserta didik. Tujuan luhur dari pendidikan dasar Indonesia akan dapat tercapai dengan adanya peran serta keterlibatan aktif dan positif dari guru. Keterlibatan guru secara aktif dan positif ini tentu menuntut banyak hal termasuk komitmen. Huberman (Zainudin dkk, 2010) mengungkapkan bahwa komitmen guru adalah salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan masa depan. Hal ini disebabkan karena gurulah yang terlibat langsung dalam proses pendidikan yang terjadi dan juga sekaligus bertanggung jawab untuk membekali para siswa dengan pengetahuan dan perilaku yang baik.

Dewasa ini, komitmen guru pada suatu sekolah menjadi aspek penting dalam dunia pendidikan. Penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hulpia, Devos, & Vankeer, (2011); Firestone & Pennell, (1993); dan Rosenholtz, (1985) menunjukkan bahwa komitmen guru merupakan kunci dari relasi antara guru dan siswa yang ikut mempengaruhi tingkat prestasi yang diperoleh siswa. Walaupun tidak selalu menjadi variabel yang secara langsung namun komitmen guru tetap merupakan variabel tidak langsung yang berperan penting terhadap prestasi yang diperoleh siswa. Marks and Louis (1997) juga menyatakan bahwa komitmen guru terhadap sekolah mempengaruhi kualitas pedagogis dan prestasi akademik siswa secara tidak langsung. Komitmen organisasi guru juga merupakan indikator penting akan adanya budaya sekolah

yang kuat, kemudian dianggap sebagai variabel mediasi penting untuk belajar siswa dan prestasi akademik yang tinggi (Hulpia et al., 2011).

Komitmen organisasi merupakan aspek yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang sangat optimal, hal tersebut dikarenakan ketika seorang merasakan kenyamanan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Apabila seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan memberi efek pada pemberian pelayanan ataupun pekerjaan yang baik. (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007). Komitmen organisasi tidak hanya terjadi diperusahaan-perusahaan besar atau pada organisasi sosial saja, namun komitmen organisasi juga berperan penting bagi dunia pendidikan yaitu pada SDM atau guru yang menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. (Marsidini & Rosalinda, 2014., widya & Izzati, 2018).

Penelitian Meyer and Allen (1991) tentang komitmen karyawan terhadap organisasi mengungkapkan bahwa tiga komponen yang berkaitan dengan komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran tentang biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Karyawan yang tautan utamanya ke organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan dimana mereka tetap di organisasi karena mereka perlu melakukannya. Guru di SDIT Ghilmani mempunyai gaji yang cukup serta tidak ada jaminan pensiun dan juga tidak ada kenaikan gaji setelah guru dinyatakan sebagai guru tetap maka gaji yang diperoleh tidak akan ada kenaikan yang berkala, namun guru SDIT Ghilmani tetap memilih untuk terus mengajar di sekolah tersebut. Terakhir adalah

komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap bersama organisasi. Merasa harus untuk mengajar disekolah ini juga tampak pada guru SDIT Ghilmani, para guru merasa harus tetap mengajar sebagai bentuk pengabdian dan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, dan meyakini bahwa pekerjaan mengajar adalah ladang pahala yang akan menjadi tabungan amal untuk menyelamatkan diri di akhirat kelak.

Chan, dkk. (2008) mengungkapkan hasil positif dari adanya komitmen organisasi pada guru ditandai dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat turnover yang lebih rendah, tingkat absensi yang minimal, peningkatan perilaku keorganisasian, dan peningkatan prestasi siswa. Selain itu, guru dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberi dampak positif terhadap kinerja mereka, meningkatkan kualitas layanan dan mengurangi perilaku negatif ketika melakukan tindakan tertentu., serta cenderung memiliki tanggung jawab (Balci, 2003). Loyalitas yang lebih besar (Manuaba & Astiti, 2014). Mampu beradaptasi, (Widya & Izzati, 2018).

Guru yang memiliki komitmen tinggi pada sekolah tempatnya mengajar, akan memiliki usaha yang lebih keras dari pada yang tidak memiliki komitmen itu sendiri, sehingga sekolah dapat segera mencapai tujuannya, karena perubahan dan kemajuan pendidikan sangat tergantung pada komitmen organisasi guru (Hidayat, 2017). Dengan adanya komitmen, organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi (Prasojo, 2017)

SDIT Ghilmani mempunyai guru-guru yang cukup lama dalam bekerja bahkan beberapa guru ada yang sudah sampai belasan tahun mengajar di tempat tersebut. Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah

adanya partisipasi semua anggota organisasi, yang dimanifestasikan sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi. Dalam profesinya, guru dalam mengajar dan mendidik para generasi bangsa, sejatinya harus memiliki komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi memiliki peran yang penting, karena hal tersebut menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi dengan begitu akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi.

Komitmen bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaan karyawan di sebuah organisasi, tetapi juga pikiran serta dedikasi yang tulus dari karyawan untuk organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung mau bekerja keras, seperti bekerja di luar tugasnya, kreatif dan inovatif (Ruhyaningtias & Hapsari, 2013., Wardianto & Hendrati, 2014). Hal ini meningkatkan kualitas kerja sehingga perusahaan atau organisasi menjadi lebih kompetitif (Mathieu & Zajac, 1990., Majorsy, 2007., Susiawan & Muhid, 2015., Humala, R 2014., Suseno, 2010., Nida & Simarmata, 2014., Januardha & Nurwidawati, 2014).

Komitmen organisasi yang tinggi juga akan menjadikan seseorang mempunyai ikatan yang kuat dengan lembaganya atau tempat ia bekerja, terdapat suatu keinginan atau niat yang dimunculkan dari dalam diri seorang karyawan yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja serta selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha-usaha mewujudkan tujuan perusahaan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi tempatnya bekerja (Hadiyani, 2013). Individu yang memiliki derajat tinggi pada organisasinya akan merasa bahwa dirinya merupakan satu kesatuan dengan organisasinya. (Walani, 2010). Seseorang yang memiliki tingkat

komitmen organisasi tinggi, ada kecendrungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi dimana mereka berada (Salami, 2017).

Hasil wawancara, ditemukan bahwa beberapa guru perempuan di SDIT Ghilmani ada yang meminta untuk dijodohkan dengan sesama guru di SDIT Ghilmani atau dengan orang di yayasan itu sendiri agar tetap bisa berkhidmah mengajar di SDIT Ghilmani. Ada kekhawatiran apabila mendapatkan orang yang lokasinya jauh dari sekolah, maka guru tersebut tidak bisa tetap khidmah di SDIT Ghilmani. Hal lain yang terkait dengan komitmen organisasi adalah ikatan psikologis karyawan pada organisasi dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran dari organisasi tempat ia bekerja. Keterikatan psikologis ini terbentuk karena nilai-nilai dan tujuan perusahaan sama dengan nilai-nilai yang ada pada dirinya, sehingga terdapat keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam sebuah organisasi (Kristine, 2017) dimana karyawan lebih memilih untuk tinggal lebih lama dan aktif berpartisipasi di dalam organisasinya (Wardianto & Hendrati, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnan & Prihatsanti (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan masing-masing anggota organisasi dan memiliki dampak pada keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi.

Individu yang memiliki komitmen organisasi pada tempat dimana ia bekerja, akan merasakan kenyamanan tersendiri, hasil sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih, (2014), bahwa komitmen lebih dari keanggotaan karena komitmen meliputi sikap menyenangkan terhadap pihak organisasi dan kesediaan untuk meningkatkan upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar suatu tujuan. Sehingga komitmen menjadi bagian penting bagi organisasi itu sendiri untuk mencegah perilaku anggota menghindari sebuah tanggung jawab hingga yang berkelanjutan dan hasil akhir

dari perilaku ini adalah keluar dari organisasi (Colquitt, dkk, 2014). Dan tidak bisa memberikan pelayanan yang memuaskan (Tella et al., 2007). Serta akan terjadi pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja, serta rendahnya loyalitas (Hamidah,2015).

Individu yang tidak memiliki suatu komitmen organisasi pada tempat dimana ia bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja individu itu sendiri maupun pada organisasi. Komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karena karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi (Teresia & Suyasa, 2018). Dan akan mempengaruhi sikap pribadi karyawan terhadap organisasi. Sikap tersebut seperti penerimaan yang lemah dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, tidak selalu bersedia untuk melakukan usaha atas nama organisasi (Sumaryono & Ancok, 2005). Ketiadaan komitmen karyawan memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan organisasi karena setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan adanya kinerja karyawan yang sangat baik agar terciptanya produktivitas yang baik pula terhadap organisasi atau perusahaan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan isu yang sangat penting untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien, salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan memastikan bahwa terdapat komitmen organisasi pada karyawan itu sendiri. bahkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan atau posisi (Tella et al., 2007). Komitmen organisasi diyakini dapat mempengaruhi apapun dalam setiap pekerjaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah dkk, 2010), bahwa semakin tinggi kepedulian karyawan terhadap organisasi, maka individu tersebut akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya kearah yang lebih baik. Individu yang bersangkutan akan bekerja lebih keras

dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 2004).

Hasil observasi, ditemukan beberapa guru bahkan beberapa yang sudah tidak lagi mengajar di SDIT Ghilmani namun masih berperan aktif dalam mewujudkan tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi dengan terus ikut memberikan bimbingan belajar kepada para siswa di luar jam sekolah. Guru menyediakan waktu khusus untuk membimbing anak-anak misalnya, ketika akan mengikuti lomba di luar sekolah guru yang sudah tidak lagi mengajar di SDIT Ghilmani tetap menawarkan diri untuk ikut membantu menyiapkan anak-anak dalam mengikuti acara perlombaan di luar sekolah. Hal ini membuktikan bahwa guru SDIT Ghilmani yang masih bekerja di lembaga dan yang sudah tidak lagi kerja di lembaga mempunyai komitmen organisasi yang kuat.

Komitmen organisasi secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kesetabilan (Meyer & Allen, 2004). Pemaparan yang telah disampaikan oleh Meyer & Allen tersebut membuat komitmen organisasi saat ini hingga sampai seterusnya akan terus menjadi objek penelitian yang penting dan populer untuk dikaji, karena komitmen yang tinggi diyakini bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Ingarianti, 2015)

Kesesuaian antara seseorang dan organisasi serta harapan-harapan yang terpenuhi dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Apabila seseorang merasa telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya (Amernic & Aranya, 2012). Diungkapkan oleh seorang guru bahwa

kegiatan rohani yang menjadi kegiatan rutin disekolah ini (mengaji bersama Abi) merupakan nutrisi jiwa yang berarti, selain itu *berkhidmah* (Mengabdikan) mengajar anak-anak yang merupakan penghafal Al-Qur'an adalah *khidmah* yang luar biasa, sehingga dalam mengajar dirasa dapat meningkatkan kedekatan kepada ALLAH, lingkungan yang islami juga menjadi daya tarik, dimana seluruh budaya sekolah disetting secara islami, semua siswa dan guru wajib menghafal AL-Qur'an. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi salah satu alasan tingginya komitmen organisasi pada guru sehingga keinginan untuk tetap tinggal dan menjadi anggota dari yayasan ini terus meningkat.

Meningkatnya komitmen organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena komitmen organisasi adalah sebagai bentuk profesionalisme karyawan dalam bertugas dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan, maka sangat diperlukan bagi terwujudnya kualitas kinerja karyawan yang berorientasi pada misi dan visi yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Hamidah, 2015), (Saputra & Hindiarto, 2015). Komitmen organisasi menjadi sesuatu hal dapat memberikan kontribusi lebih aktif dan lebih luas dibandingkan dengan dengan loyalitas atau kesetiaan pada organisasi (Marsidini & Rosalinda, 2014).

Hasil wawancara dengan salah satu orang guru menyatakan bahwa mengajar merupakan sebuah khidmah (Pengabdian) terhadap agama, negara dan juga kepada sekolah. Gaji ataupun kondisi fisik yang lelah tidak menjadi alasan untuk tidak bisa terus khidmah mengajarkan atau membagikan ilmu Allah kepada anak didik. Sekalipun jika memang tidak bisa hadir kesekolah untu mengajar maka guru yang bersangkutan akan berusaha mencari guru pengganti untuk menggantikan beliau di kelas serta menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan di kelas pada hari itu. Mengajar merupakan hal yang menyenangkan, membuat nyaman dan dengan mengajar seseorang

mempunyai tabungan pahala di akhirat kelak. Seorang pengajar atau guru mempunyai kebanggaan tersendiri ketika melihat anak didiknya sukses dimasa depan, merasa bangga karena mampu menyiapkan kader-kader pejuang islam.

Peneliti menyimpulkan bahwa fenomena diatas sangat menarik untuk diteliti sehingga peneliti mengangkat topik komitmen organisasi untuk dikaji dalam penelitian ini. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian terdapat komitmen organisasi yang sangat kuat kemudian peneliti berasumsi bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel *meaningful work* (kebermaknaan kerja) telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh (Geldenhuis, Laba, & Venter, 2014), (Prabawati, 2017), (Beukes & Botha, 2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi, dan *meaningful work* (Geldenhuis et al., 2014). Semakin tinggi *meaningful work* seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi

Meaningful work adalah mencakup kepercayaan tentang peran kerja dalam kehidupan dan merefleksikan perasaan mengenai pekerjaan tersebut, dan tipe-tipe tujuan yang diperjuangkan dalam pekerjaan (Beukes & Botha, 2013). (Steger, Dik, & Duffy, 2012) mengungkapkan bahwa perasaan bermakna didalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Berdasarkan definisi dari *meaningful work* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Meaningful work* merupakan pilihan dan pengalaman individu yang mencakup kepercayaan tentang peran kerja dan tujuan yang diperjuangkan dalam memaknai pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Variabel kepemimpinan transformasional juga mempunyai andil besar dalam meningkatkan komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian

menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap penting yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan. Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan pemimpinnya (Hamidah, 2015). Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka diluar kapabilitas normalnya. Setiap pemimpin pada lingkungan organisasi kerja berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi (Robbins & Judge 2013).

Banyak model dari kepemimpinan, namu dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada model Kepemimpinan Transformasional yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Kepemimpinan Transformasional diartikan sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Robbins & Judge 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, (2011) menyatakan Semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan menaikkan estimasi terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2013) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Gibson 1997 (Humala, 2014) menjelaskan pengertian kepemimpinan trasformasional adalah bahwa pemimpin lebih menekankan sebagai pemberi

inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal yaitu penghargaan mereka pada diri sendiri. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Susiawan & Muhid, 2015).

2. Perumusan Masalah

Ada beberapa faktor yang diketahui berkaitan dengan komitmen organisasi telah dilakukan beberapa penelitian pada faktor-faktor tersebut berikut beberapa faktor-faktor yang diprediksi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah kualitas kehidupan kerja (Ruhyaningtiya & Hapsari, 2013, Kingkin, 2010). Komunikasi atasan kepada bawahan (Hamidah, 2015). Iklim Organisasi (Widya & Izzati 2018). Keadilan prosedural dan keadilan distributif (Irawan et al., 2016). Kepemimpinan dan budaya organisasi juga mempengaruhi (Rahayuningsih, 2016). Job insecurity (Jatmika & Markus, 2017). Kesejahteraan psikologis (Zulkarnain & Annisa, 2014)

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh variabel kepribadian big five (Mauna & Shabur, 2017). Kualitas interaksi sosial atasan bawahan dan persepsi terhadap kompensasi. Psychological capital (Adnan & Prihatsanti, 2017). Kepemimpinan transformasional (Susilo & Muhid, 2015; Humala, 2014; Suseno dan Sugianto, 2010; Silalahi, 2011; Cooke, 2003). *Meaningful work* (Prabawati, 2017; Geldenhuys, 2014; Beukes & Botha, 2013). Variabel-variabel di atas adalah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Setelah menelaah beberapa jurnal dan mengetahui beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi akhirnya peneliti memfokuskan

penelitian ini pada variabel *meaningful work* sebagai variabel x1 dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel x2 dalam penelitian ini. *Meaningful work* sangat penting untuk di kaji sebagai topik yang menarik untuk fungsi kerja yang lebih baik. *Meaningful work* adalah perasaan bermakna di dalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Perilaku ditentukan sendiri dari individu yang sengaja mencari makna di tempat kerja sehingga akan menghasilkan kerja yang positif (Prabawati, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beukes & Botha, (2013) menyatakan perawat yang memaknai pekerjaannya sebagai panggilan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Geldenhuys, (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *meaningful work* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *meaningful work* seseorang, maka komitmen organisasi juga akan semakin tinggi.

Varibel lain yang tidak kalah pentingnya sebagai prediktor komitmen organisasi adalah variabel kepemimpinan, banyak model kepemimpinan yang ada namun peneliti memfokuskan penelitian ini pada model kepemimpinan transformasional yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah sistem kepemimpinan dimana pemimpinnya mampu memicu kepekaan dan penerimaan visi misi serta tujuan perusahaan atau organisasi, dan dimana pemimpinnya memiliki kontrol terhadap para bawahannya agar para bawahan mampu menggali potensi mereka masing-masing demi kemajuan perusahaan atau organisasi tersebut (Bass & Riggio, 2006).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi

mempunyai dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Susilo & Muhid, 2015). Kepemimpinan transformasional terbukti membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi (Cooke, 2003). Kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi tanpa menggunakan penghargaan atau hukuman. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi (Silalahi, 2008).

Melihat fenomena dan beberapa hasil penelitian yang sudah dijabarkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *meaningful work* dan variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang tepat untuk memprediksi komitmen organisasi. Akhirnya, peneliti tertarik untuk melihat apakah variabel *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan dengan variabel komitmen organisasi pada guru Sekolah dasar islam terpadu (SDIT) Ghilmani Surabaya.

3. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabawati (2017), Beukes & Botha (2013), Geldenhuys (2014) dalam mengaitkan variabel *meaningful work* dengan variabel komitmen organisasi. Kendati demikian penelitian ini menambahkan variabel kepemimpinan transformasional sebagai prediktor. Subjek penelitian dalam penelitian Prabawati (2017) adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Sedangkan subjek penelitian pada penelitian Geldenhuys (2014) adalah sample acak dari semua perusahaan dan dari berbagai jabatan disebuah perusahaan yang minimal bekerja selama 1 tahun sedangkan pada penelitian ini menggunakan semua guru SDIT Ghilmani

Surabaya dengan masa kerja minimal 1 tahun sebagai subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Beukes & Botha, (2013). Memilih perawat rumah sakit sebagai subjek penelitian.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian Susilo & Muhid (2015); Humala, (2014); Suseno & Sugianto, (2010) dalam mengaitkan variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel komitmen organisasi. Kendati demikian penelitian ini menambahkan variabel *meaningful work* sebagai prediktor. Pada penelitian sebelumnya menggunakan karyawan perusahaan sebagai subjek penelitian sedangkan pada penelitian ini menggunakan guru sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka walau telah ada penelitian sebelumnya baik keterkaitan variabel *meaningful work* dengan komitmen organisasi atau variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada guru sekolah dasar islam terpadu (SDIT) Ghilmani Surabaya.
- b. Mengetahui hubungan antara *meaningful work* dengan komitmen organisasi pada guru sekolah dasar islam terpadu (SDIT) Ghilmani Surabaya.

- c. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada guru sekolah dasar islam terpadu (SDIT) Ghilmani Surabaya.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bukti empiris sebagai pemecahan masalah dalam menunjang usaha pembangunan bangsa dan negara.

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat terhadap pengembangan ilmu psikologi pendidikan dan psikologi industri organisasi dalam menambah pengetahuan mengenai keterkaitan variabel *meaningful work*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Manfaat lain dari penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi praktisi psikologi pendidikan serta praktisi dalam bidang psikologi industri dan organisasi dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi dapat memasukkan variabel *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional. Adapun harapan terbesar peneliti dalam mengadakan penelitian ini adalah terutama untuk membantu mengatasi persoalan yang sebagaimana yang terdapat dalam organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik.

