

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

Astri Novia Siregar¹

¹Department of Management Education, Universitas Muhammadiyah Sumatera, Utara Indonesia

ABSTRACT

This study aimed to determine: (1) the effect of school culture on stress management, (2) the effect of school culture on teacher's organizational commitment, (3) the effect of stress management 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 the management of work stress with correlation coefficient = 0,253 with a contribution of direct effect of 6%, (2) there is a direct and significant effect of school culture on teachers' organizational commitment with correlation coefficient = 0,233 with a contribution effect of 5%, (3) there is a direct and significant effect of work stress management on organizational commitment of teachers are direct and significant effect of stress management on organizational commitment of teachers working with a correlation coefficient of 0,217 with a contribution of R = the effect of 5% ..

Keyword: *School culture, stress management, Organizational commitment*

Corresponding Author:

Astri Novia Siregar,
University of Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl Kapten Muktar Basri No 3 Medan 20238, Indonesia
Email: astrinovia2907@gmail.com



1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut. Sebagai institusi pendidikan, sekolah merupakan suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan misalnya guru (Rivai dan Dedy, 2011: 112).

Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. 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. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:67) menyatakan, "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*" (komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi atau terikat pada organisasi). Ini berarti komitmen organisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok atau organisasinya. Hal mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah komitmen, karena akan sulit menyelesaikan pekerjaan

dengan baik tanpa memiliki komitmen. Orang yang memiliki komitmen akan menyadari dan bersedia menerima setiap resiko dari tindakan yang dilakukannya, bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan sikap.

Selanjutnya komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:68) dibedakan atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan individu secara emosional untuk tetap (*want to*) terikat dengan profesinya. Hal ini dikarenakan individu merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam dirinya sama dengan nilai-nilai dan tujuan profesi yang dimasukinya. Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang harus dilakukannya. Dalam hal ini, terjadi juga internalisasi nilai-nilai suatu profesi di dalam diri individu. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari oleh kesadaran akan sejumlah biaya yang akan ditanggung jika bertahan atau jika meninggalkan profesi tertentu.

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.

Faktor lain yang diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru adalah stres kerja. Dikarenakan terlalu banyaknya tekanan kerja yang dihadapi guru seperti minimnya gaji, bertambahnya beban kerja, kesulitan yang ditemukan ketika berhadapan dengan siswa dan gagal dalam sertifikasi (Quinn, 2015: 154). Hal ini memicu guru untuk stres. Robbins (2013:793) menjelaskan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya. Untuk itu guru perlu mengelola stres kerja supaya stres tidak berdampak negatif pada dirinya. Adapun solusi terbaik agar guru terhindar dari stres yaitu: (1) guru harus mampu manajemen waktu, (2) guru bersedia memaafkan, (3) guru menjaga pola hidup sehat, (4) guru memperbaiki persepsi.

2. METODE

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.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji coba instrumen penelitian terhadap variabel yang diuji dengan validasi dan reliabilitas. Instrumen yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel komitmen Organisasi guru sebanyak 25 butir soal dengan harga reliabilitas 0,896. Instrumen variabel Budaya Sekolah sebanyak 25 butir soal dengan reliabilitas 0,861. Instrumen variabel Pengelolaan Stres Kerja sebanyak 25 butir soal dengan reliabilitas 0,868.

a. Budaya Sekolah Berpengaruh Langsung terhadap Pengelolaan Stres Kerja

Setiap organisasi pasti memiliki budaya yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Demikian juga dengan organisasi sekolah, memiliki budaya yang membantu tercapainya tujuan sekolah. Budaya sekolah adalah seperangkat sistem nilai (*value*), keyakinan (*beliefs*), dan norma (*norms*) yang ditanamkan dalam diri setiap warga baru di sekolah dan meresap kuat pada setiap wargasekolah, yang berfungsi sebagai perekat, motivator, dan identitas bagi warga sekolah, yang dimanifestasikan sebagai nafas dan dasar organisasi dalam hubungannya dengan pihak luar dalam upaya mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan stres kerja adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan *stressor* yang dihadapinya, seperti kesulitan yang berasal dari siswa, beban kerja, gaji rendah, profesi kurang dihargai di masyarakat, dan peluang yang gagal dicapai sehingga stres yang terbentuk adalah *eustress*, bukan *distress*. Budaya sekolah yang telah tertanam dan meresap kuat dalam diri guru memungkinkan guru untuk bertahan dari setiap masalah yang

dihadapi di sekolah. Budaya sekolah menjadi suatu pegangan bagi guru untuk mengatasi masalah yang dihadapinya, sehingga akibat negatif masalah dapat ditekan atau bahkan dihilangkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh Budaya Sekolah dengan Pengelolaan Stres kerja dimana besar pengaruhnya sebesar (koefisien jalur antara X_1 dengan X_2 (ρ_{21}) = 0,253 dengan besar 6%). Dari hasil perhitungan pada lampiran juga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya sekolah dengan Pengelolaan Stres kerja di SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah dipengaruhi oleh Pengelolaan Stres kerja.

b. Budaya Sekolah Berpengaruh Langsung terhadap Komitmen Organisasi Guru

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.

c. Pengelolaan Stres Kerja Berpengaruh Langsung terhadap Komitmen organisasi Guru

Pengaruh Pengelolaan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru ditunjukkan dengan sikap dalam melaksanakan tugasnya dengan menyakini pekerjaannya dalah tanggungjawab serta dorongan untuk menjadi yang terbaik untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan untuk berjuang demi kesuksesan dengan senantiasa memupuk keikhlasan diri dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh pengelolaan stres kerja dengan komitmen organisasi guru dimana besar pengaruhnya sebesar (koefisien jalur antara X_2 dengan X_3 (ρ_{32}) = 0,217 dengan besar 5%). Dari hasil perhitungan pada lampiran juga dapat dinyatakan bahwa variabel pengelolaan stres kerja 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 pengelolaan stres kerja.

4. KESIMPULAN

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

- a. Terdapat pengaruh langsung antara Budaya sekolah (X_1) terhadap pengelolaan stres kerja guru (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan Pengelolaan stres kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.
- b. 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
- c. Terdapat pengaruh langsung antara Pengelolaan stres kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi guru (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengelolaan stres kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

REFERENCES

Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.

- 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*