
PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGENISASI GURU

Oleh

Safrijal

Universitas Sains Cut Nyak Dhien

Jl. Perumnas No. 45 Paya Bujok Seulumak Kota Langsa

Email: rijal.cnd@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Guru; dan (2) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Guru. Penelitian ini menggunakan metode 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 Kota Langsa yang berjumlah 301 guru. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 169 orang guru. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru dengan koefisien korelasi $\rho_{31} = 0,242$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,058 (5,8 %) dan (2) terdapat pengaruh langsung dan signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru dengan koefisien korelasi $\rho_{32} = 0,173$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,029 (2,9 %).

Kata Kunci: Budaya, Kecerdasan, Emosional, Komitmen & Organisasi

PENDAHULUAN

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

Guru merupakan pelaksana pendidikan yang memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan,

kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru.

Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya dapat ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan sukar untuk dilaksanakan dengan baik.

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) mengatakan, "*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.

Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan siswa. 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.

Komitmen guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan terus-menerus dan dipengaruhi oleh budaya sekolah, kecerdasan

emosional, dan pengelolaan stres. Kaitannya dengan pelaksanaan tugas di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya yang terdiri dari siswa dan komponen sekolah lainnya.

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.

Fenomena yang terjadi, yaitu: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar dikelas. (2) Guru tidak memberikan pelayanan terbaik, 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, ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah, 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, 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.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) 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*).

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menambahkan komitmen organisasi 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)

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) 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 pemikiran diatas, maka peneliti merencanakan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Sekolah dan

Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Langsa”.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi Guru

Komitmen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *commitment*, yang artinya janji, tanggung jawab, komitmen. Komitmen organisasi adalah janji atau tanggung jawab melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa komitmen adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasaran serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu, sehingga keterlibatan kerja yang tinggi berarti mengaitkan diri ke pekerjaan khusus seseorang sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya. Sedangkan Walker (1992) menjelaskan bahwa *“commitment is the willingness of people to stay with the organization and contribute energetically to achievement of share objective.”* Sesuai dengan penjelasan Walker dapat dinyatakan bahwa komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan organisasi dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jadi, seseorang guru sekolah yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bertugas akan berkeinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, berusaha keras sesuai dengan keinginan sekolah tempatnya bertugas, dan menerima nilai serta tujuan sekolah.

Wagner dan Hollenbeck (2010) mendefinisikan komitmen organisasi *“the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employee’s part to put forth*

a substantial effort on the organization’s behalf and his or her intention to stay with the organization for along time”.

Individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mendayagunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan merasa senang dan bangga untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah budaya organisasi yang diterapkan di sekolah. Pengertian sekolah menurut Engkoswara (2002) yaitu “lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang sangat kaya dan sistemik, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai”. Menurut Postman dan Weingartner dalam (Sagala, 2010) *“school as institution is the specific set of essential function is serve in our society”* (sekolah didefinisikan sebagai institusi yang spesifik dari seperangkat fungsi-fungsi yang mendasar dalam melayani masyarakat).

Masaong dan Tiloni (2011) mengatakan budaya sekolah sebagai sistem makna yang dianut bersama oleh warga sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Sedangkan Berg Berg (2009) menyatakan budaya sekolah terutama berkaitan dengan norma-norma yang ada dalam organisasi sekolah. Budaya sekolah juga memiliki beberapa peran, seperti yang diuraikan oleh Newstrom dalam (Masaong dan Tiloni, 2011) yaitu: (1) identitas bagi para guru dan staf di sekolah, (2) sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah, (3) membantu para guru baru untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah, dan (4) membantu guru dan staf dalam menjalankan tugasnya.

Budaya pada setiap sekolah berbeda, hal ini dikarenakan sejarah pembentukan setiap sekolah juga berbeda. Perbedaan ini membuat

budaya sekolah pada setiap sekolah menjadi unik, tergambar dari bagaimana suatu sekolah melaksanakan peran dan tugasnya bagi masyarakat. Budaya sekolah menjadi keyakinan dan nilai yang terinternalisasi pada setiap anggota organisasi, sehingga menjadi prinsip dan pedoman dalam menjalankan peran dan fungsi masing-masing. Budaya organisasi sekolah ditetapkan dengan orientasi-orientasi bersama, yang menyatukan berbagai bidang keahlian dan kedudukan personil organisasi sekolah dalam suatu sistem nilai pada tingkat kedalaman yang berbeda dan member identitas yang berbeda.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional disebut juga dengan *Emotional Quotient (EQ) Emotional Intelligence*, berasal dari dua kata yaitu cerdas dan emosi. Yulk (2007) mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengintegrasikan emosi dan alasan sedemikian rupa, sehingga emosi digunakan untuk memudahkan proses kognitif, dan emosi dikelola secara kognitif. Sedangkan Goleman (2003) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, menerima perasaan diri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain serta kemampuan memelihara hubungan.

Robbins (2009) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.. Sedangkan Cooper dan Sawaf (1999) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.

Kecerdasan emosi menuntut perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Model yang digunakan adalah model analisis jalur (*path analysis*) atau sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat. Menurut Kusnedy (2005) analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap satu set variabel akibat (variabel endogen). Selanjutnya dijelaskan bahwa model analisis jalur dibagi atas tiga jenis yaitu: (1) model jalur korelasi (*correlated path model*), (2) model jalur mediasi (*mediated path model*), dan (3) model jalur bebas (*independent path model*). Model jalur yang digunakan pada penelitian ini adalah model jalur korelasi, karena pada model ini korelasi variabel eksogen diperhitungkan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 301 orang guru, sedangkan sampelnya berjumlah 169. Sedangkan Data yang telah terkumpul dari lapangan terlebih dahulu diidentifikasi tingkat kecenderungan ubahan penelitian. Selanjutnya diolah dan dianalisis dengan teknik korelasi, regresi, kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

- a. Budaya sekolah memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel budaya sekolah diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 82 responden atau 48,53% dan 67 responden atau 39,64% dalam kategori kurang sedangkan 20 responden atau 11,83% pada katagori baik. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan Budaya sekolah yang ada di sekolah. Dalam hal ini berarti kepala sekolah dan para guru harus terus bekerjasama dalam memperbaiki kualitas budaya sekolah agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan para guru akan merasa nyaman

dalam bekerja dan memungkinkan akan meningkatkan komitmen organisasi guru dalam menjalankan tugasnya.

- b. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan emosional diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 91 responden atau 53,85% dan 44 responden atau 26,04% dalam kategori kurang sedangkan 34 responden atau 20,11% pada katagori baik. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kecerdasan emosional guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.
- c. Koefisien jalur budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru sebesar $\rho_{31} = 0,242$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,058 (5,8 %), diperoleh nilai t dengan $N=169$ pada $\alpha=0,01$ sebesar 2,348, dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$ ($3,091 > 2,348$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, budaya sekolah dapat mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasi guru.
- d. Koefisien jalur kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru sebesar $\rho_{32} = 0,173$ nilai t dengan $N=169$ pada $\alpha=0,01$ sebesar 2,348 dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,029 (2,9 %), dengan demikian $t_{hit} < t_{tab}$ ($2,975 < 2,348$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasi guru.

Pembahasan

- a. 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 kodusif 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.

- b. 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.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung antara budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kota Langsa.
2. Terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional belum tentu mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Kota Langsa.

Saran

1. Kepala sekolah bersama-sama dengan guru merumuskan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah, dan senantiasa memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, khususnya bagi guru.
2. Menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah, solidaritas, dan empati sehingga guru merasa nyaman untuk terbuka mengenai kesulitan yang dihadapi, dan selalu membantu mengatasi kendala yang dihadapi guru
3. Rutin melakukan evaluasi terhadap diri sendiri dengan cara meminta kritik dan

saran dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah

4. Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri
5. Membangun budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri, kesulitan tersebut bisa didiskusikan bersama dengan guru lain
6. Berpikir positif (*positive thinking*) terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah rekan dan guru, sehingga sikap yang terbentuk adalah kritik dan saran tersebut sebagai suatu bentuk perhatian yang sifatnya membangun
7. Menyadari kewajiban sebagai guru untuk membuat persiapan matang sebelum melakukan KBM di kelas, dengan sadar mematuhi berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga menjadi budaya sekolah yang tertanam kuat dalam diri masing-masing guru, dan bersedia menerima sanksi dari kesalahan yang dilakukan.
8. Aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM, dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, 2009, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill.
- [2] Kythreotis, Andreas dan Petros Pashiardis, 2010, "The influence of School Leadership Styles and Culture on Students' Achievement in Cyprus Primary Schools". *Emerald, Journal of Educational Administration*, No.48, Vol.2, 218-240.

- [3] Goleman, D., 2002, *Emotional Intelligence: Mengapa emotional intelligence lebih penting daripada Intellectual Quotient*, Alih Bahasa: Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Robbins, Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba empat: Jakarta.
- [5] Walker, James W., 1992, *Human Resources Strategy*, Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- [6] Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan, Vivin Andika Ywono, et. al., Yogyakarta: Andi.
- [7] Wagner, John A. dan John R. Hollenberg, 2010, *Organizational Behaviour. Securing Competitive Advantage*, New York: Routledge.
- [8] Engkoswara, 2002, *Lembaga Pendidikan sebaai Pusat Pembudayaan, Cetakan Pertama*, Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- [9] Sagala, Syaiful, 2010, *Memahami Organisasi Pendidikan Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- [10] Masaong, Abdul Kadim dan Arjan A. Tiloni, 2011, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*, Bandung: Alfabeta.
- [11] Yukl, Gary, 2007, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa, Budi Suprianto. Indeks: Jakarta.
- [12] Goleman, D., 2003, *Emotional Intelligence: Mengapa emotional intelligence lebih penting daripada Intellectual Quotient*, Alih Bahasa, Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [13] Robbins, Stephen, 2009, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta.
- [14] Cooper, Robert, K dan Ayman Syawaf, 1999, *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- [15] Kusnendi, 2005, *Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi Dengan Program SPSS & LISREL 8*, Bandung: Badan Penerbit Pendidikan Ekonomi UPI.