

PENGARUH *TEAM WORK* DAN *ORGANIZATION LEARNING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH SMP NEGERI DI KOTA MATARAM

Muhamad Suhardi

Program Studi Administrasi Pendidikan, FIPP UNDIKMA

Email: -

Abstract: The purpose of this research is to determine the effect of Team Work and Organization Learning on Organization's Commitment in this study middle high school in east Jakarta. The research methodology was survey which were selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data indicate that (1)Team Work has a positive direct effect in Organization's Commitment, (2) Organization Learning has a positive direct effect in Organization's Commitment, (3) Team Work has a positive direct effect in Organization Learning.

Keywords: Team Work, Organization Learning, Organization's Commitment

LATAR BELAKANG

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Sebagai pelaksana pengelolaan suatu sekolah proses mengenai komitmen kepala sekolah terhadap organisasi tempatnya bernaung sangat terkait dengan peningkatan kualitas kerjanya. Patut di sadari bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam menentukan keberhasilan sekolah. Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap kegiatan pendidikan di sekolah. sumber daya manusia, keuangan dan sarana serta informasi tidak akan dapat berperan optimal dalam pencapaian tujuan sekolah tanpa dikelola baik oleh kepala sekolah.

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi seorang kepala sekolah dalam menciptakan kelangsungan hidup

sebuah organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat kepala sekolah untuk terus berjalan dengan baik bagi organisasi sekolah serta untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi sekolah tersebut. Merujuk pada hasil program jabatan kepala sekolah tingkat SMAN dan SMKN di Mataram, pemerintah Kota Mataram berencana akan melakukan program serupa untuk tingkat SDN dan SMPN. (<http://www.wartanews.com>:2014). Tentunya hal ini dapat berdampak pada kekhawatiran kepala sekolah tingkat SMPN di Jakarta khususnya terhadap program tersebut. Hasil pengamatan selama ini, kepala sekolah tingkat SMPN di Kota Mataram menunjukkan rendahnya komitmen organisasi, seperti rendahnya kesungguhan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dan pembinaan terhadap guru. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis ingin mengetahui lebih jelas faktor komitmen

pemimpin organisasi sekolah yang dapat dipengaruhi oleh *teamwork* dan *organizational learning*, melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh *teamwork* dan *organization learning* terhadap komitmen organisasi kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Mataram".

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Maknanya bahwa seorang karyawan memiliki keinginan terus berkarya pada organisasi tempatnya bekerja. Selain itu Robbins (2009:78) menyatakan bahwa "*organizational commitment is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization*". Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi suatu organisasi dan tujuannya, dan dicirikan oleh pengenalan akan tujuan organisasi dan kesediaan tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Newstrom and Davis (2001:49) memberikan definisi komitmen organisasi sebagai berikut, "*organizational commitment, or employee loyalty, is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it. It often reflects the employee's belief in the mission and goals of the firm, willingness to expand effort in their accomplishment, and intention to continue working there*".

Komitmen organisasi atau loyalitas karyawan adalah tingkat pengidentifikasian seorang karyawan dengan organisasi dan keinginan untuk secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Seringkali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi. Menurut McShane dan Mary (2005:53), "*Organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*". Komitmen organisasi merupakan pernyataan emosional karyawan untuk dan terlibat dalam sebuah organisasi tertentu.

Menurut Mullins (2005:134) menyatakan bahwa komitmen sebagai, "*encapsulating giving all of yourself while at work. This entails such things as using time constructively, attention to detail, making that extra effort, accepting change, co-operation with others, self-development, respecting trust, pride in abilities, seeking improvements and giving loyal support*". Pernyataan di atas menerangkan bahwa berkomitmen berarti menyerahkan diri secara total saat berada di tempat kerja, yaitu membutuhkan hal-hal seperti penggunaan waktu secara konstruktif, memperhatikan detail, menumbuhkan usaha ekstra, menerima perubahan, bekerja sama dengan orang lain, pengembangan diri, menghargai kepercayaan, bangga terhadap kemampuan, mencari peningkatan dan memberikan dukungan loyalitas.

Selanjutnya menurut Greenberg and Baron (2005:121), "*the concept of organizational commitment is concerned with the degree to which people are*

involved with their organizations and are interested in remaining a part of them". Komitmen organisasi sebagai tingkat pengenalan individu dan keterlibatannya dalam organisasi dan keinginannya untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi seseorang ditunjukkan untuk tetap loyal pada organisasi tempatnya bekerja. Menurut Gibson et al (2006:184), " *commitmen to an organization involves three attitudes: 1) a sense of identification with the organization's goals, 2) a feeling of involvement in organizational duties, and 3) a feeling of loyalty for the organization*". Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: 1) perasaan memihak terhadap tujuan organisasi, 2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, 3) perasaan loyal terhadap organisasi. Komitmen seorang kepala sekolah dalam organisasi ditunjukkan dengan kecenderungannya untuk memiliki visi memajukan sekolah, memiliki kativitas untuk kelancaran roda organisasi dan ingin tetap terus berada pada organisasi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk tinggal pada organisasi atau keterikatan dengan organisasi untuk waktu yang lama dengan indikator: Berpartisipasi aktif, Ingin selalu menetap pada lingkungan organisasi, mempercayai misi dan tujuan organisasi, selalu dapat bekerja pada organisasi, adanya rasa memiliki terhadap organisasi; dan adanya rasa kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Teamwork

Menurut Kinicki and Kreitner (2008:232) ; "*a team is a small group of people with complementary skills, who work actively together to achieve a common purpose, performance goals and approach for which they hold themselves mutually accountable*". Sebuah tim adalah sekelompok kecil orang dengan keterampilan yang saling melengkapi, yang bekerja secara aktif bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, memiliki tujuan melalui kinerja dan pendekatan yang mereka lakukan dengan saling menahan diri dan akuntabel. Schermerhorn (2011:156) memberikan definisi tentang tim, "*as a group of people brought together to use their complementary skills to achieve a common purpose for which they are collectively accountable*". Tim sebagai sekelompok orang yang secara bersama-sama menggunakan keterampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama dan mereka bertanggung jawab secara kolektif.

Menurut Colquitt (2005:372), "*a team consist of two or more people who work interdependently over some time period to accomplish common goals related to some task-oriented purpose*". Tim terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja secara bersama selama dalam beberapa periode waktu untuk mencapai tujuan umum yang terkait dengan beberapa tujuan organisasi dan berorientasi pada tugas. George and Jones (2002:325) mendefinisikan, "*a team is a formal group in which there is a high level of interaction among group members who work intensely together to achieve a common group goal such as developing a new software package*".

Sebuah tim adalah kelompok formal di mana ada interaksi tingkat tinggi antara anggota kelompok yang bekerja intens secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan umum kelompok seperti mengembangkan paket perangkat lunak baru.

Schermerhorn (2011:156-157) menyatakan bahwa “*teamwork occurs when team members accept and live up to their collective accountability by actively working together so that all their respective skills are best used to achieve important goals*”. Team work terjadi ketika anggota tim menerima dan hidup sampai pertanggungjawaban kolektif mereka dengan aktif bekerja sama sehingga semua keterampilan masing-masing paling baik digunakan untuk mencapai tujuan penting.

Berdasarkan uraian mengenai teori di atas maka dapat disintesisakan yang dimaksud teamwork adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mengembangkan organisasi dalam rangka mendapatkan tujuan yang direncanakan, terdiri dari beberapa indikator, memahami tujuan dalam pekerjaan, berkontribusi melalui tanggungjawab, antusias terhadap pekerjaan, saling mendukung satu sama lain.

Organization Learning

Pembelajaran dalam organisasi merupakan suatu proses atau sekelompok proses organisasional yang melibatkan individu, kelompok, level organisasional yang akan dipengaruhi oleh strategi organisasi. Menurut Krinicki dan Kreitner (2008:414), “

organizational learning is reflective process, played out by members at all levels of the organization, that involves the collection of information from both the external and internal environments. This information is filtered through a collective sense making process, which results in shared interpretations that can be used to instigate actions resulting in enduring changes to organization's behavior and theories in use. Pembelajaran organisasi adalah proses reflektif yang dilakukan oleh anggota di semua tingkat organisasi, yang melibatkan sekumpulan informasi dari lingkungan eksternal dan internal. Informasi ini disaring melalui proses kolektif, yang menghasilkan interpretasi bersama sehingga dapat digunakan untuk melakukan tindakan yang mengakibatkan perubahan perilaku organisasi serta teori-teori yang digunakan. (<http://www.business>)

Berkaitan dengan Organizational Learning, Schermerhorn (2011:416) menyatakan bahwa, “*organizational learning is the process of acquiring knowledge and using information to adapt successfully to changing circumstances. For organizations to learn, they must engage in knowledge acquisition, information distribution information interpretation, and organizational retention in adapting successfully to changing circumstances*”. Pembelajaran organisasi adalah sebuah proses memperoleh pengetahuan dengan menggunakan informasi untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah. Sejalan pendapat di atas, Simon (2007:37) menyatakan bahwa, “*three ways in which organizations learn: (1)*

individuals within the organization learn some new fact or procedure, (2) the organization ingests outsiders with knowledge not already in the organization, and (3) the organization incorporates new knowledge into its files and computer systems". Ada tiga cara pembelajaran organisasi: (1) individu dalam organisasi pembelajar melakukan beberapa fakta atau prosedur baru, (2) organisasi memproses pengetahuan yang belum ada dalam organisasi, dan (3) organisasi menggabungkan pengetahuan baru ke dalam data dan sistem komputer.

Danny Miller yang dikutip Kinicki dan Kreitner (2008:417) memberikan ulasan, "*the literature on organizational learning and identified six dominant modes of learning: Analytic Learning, Synthetic Learning, Experimental Learning, Interactive Learning, Stuctural Learning, Institutional Learning*". Literatur yang berkaitan dengan organizational learning (pembelajaran organisasi) dan diidentifikasi dalam enam model pembelajaran yang dominan di antaranya adalah pembelajaran analitis, pembelajaran sintesis, pembelajaran eksperimental, pembelajaran interaktif, pembelajaran struktural, dan pembelajaran institusional.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis yang dimaksud dengan organizational learning adalah proses pembelajaran yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mau berkembang dalam meningkatkan kinerja untuk kemajuan organisasi. Indikatornya; pengembangan proses pembelajaran, pengembangan kapasitas organisasi, membantu pengembangan komitmen dan

tujuan organisasi, mempelajari pelanggan dan lingkungan organisasi Pembelajaran dalam organisasi merupakan suatu proses atau sekelompok proses organisasional yang melibatkan individu, kelompok, level organisasional yang akan dipengaruhi oleh strategi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analys) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Mataram yang berjumlah 24 Kepala Sekolah. Pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Teamwork* terhadap Komitmen Organisasi

Teamwork atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Sebagaimana yang disampaikan Schermerhorn (2011:156-157)

menyatakan bahwa, “ *teamwork occurs when team members accept and live up to their collective accountability by actively working together so that all their respective skills are best used to achieve important goals*”. Team work terjadi ketika anggota tim menerima dan hidup sampai pertanggung jawaban kolektif mereka dengan aktif bekerja sama sehingga semua keterampilan masing-masing paling baik digunakan untuk mencapai tujuan penting.

Hal tersebut sejalan yang disampaikan Greenberg and Baron, “*the concept of organizational commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining a part of them*”. Komitmen organisasi sebagai tingkat pengenalan individu dan keterlibatannya dalam organisasi dan keinginannya untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut..

Berdasarkan uraian tersebut maka teamwork yang baik menyebabkan pengaruh yang tinggi terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan diduga terdapat pengaruh langsung positif teamwork terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Organizational Learning terhadap Komitmen Organisasi

Organizational Learning atau pembelajaran organisasi merupakan suatu proses atau sekelompok proses organisasional yang melibatkan individu, kelompok, level organisasional yang akan dipengaruhi oleh strategi organisasi. Sejalan pendapat di atas, Simon menyatakan bahwa, “*three ways in which organizations learn: (1) individuals*

within the organization learn some new fact or procedure, (2) the organization ingests outsiders with knowledge not already in the organization, and (3) the organization incorporates new knowledge into its files and computer systems”. Ada tiga cara pembelajaran organisasi: (1) individu dalam organisasi pembelajar melakukan beberapa fakta atau prosedur baru, (2) organisasi memproses pengetahuan yang belum ada dalam organisasi, dan (3) organisasi menggabungkan pengetahuan baru ke dalam data dan sistem komputer.

McShane dan Mary, “*organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*” Komitmen organisasi merupakan pernyataan emosional karyawan untuk dan terlibat dalam sebuah organisasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka Organizational Learning atau pembelajaran organisasi yang baik menyebabkan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka diduga terdapat pengaruh langsung positif Organizational Learning terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Teamwork terhadap Organizational Learning

Teamwork merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan, selain itu ketrampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat teamwork lebih menguntungkan jika

dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Teamwork merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Berkaitan pendapat di atas Newstrom menyatakan, *“individual employees perform operating tasks, but the vast majority of them work in regular small groups where their efforts must fit together like the pieces of a picture puzzle. Where their work is interdependent, they act as a task team and seek to develop a cooperative state called teamwork”*. Individu setiap anggota organisasi dalam menunjukkan pekerjaan melalui kegiatan, namun sebagian besar dari mereka bekerja dalam kelompok kecil di mana pekerjaan yang mereka lakukan harus cocok sama seperti puzzle. Pekerjaan mereka saling bergantung, dan mereka bertindak sebagai tim dan berusaha untuk mengembangkan organisasi yang disebut dengan teamwork.

Menurut Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, *“teamwork occurs when team members accept and live up to their collective accountability by actively working together so that all their respective skills are best used to achieve important goals”*. Teamwork terjadi ketika anggota tim menerima dan hidup sampai pertanggung jawaban kolektif mereka dengan aktif bekerja sama sehingga semua keterampilan masing-masing paling baik digunakan untuk mencapai tujuan penting Teamwork yang baik pada personil organisasi dapat

menunjang cara personil dalam melakukan pembelajaran organisasi atau organizational learning. Seperti diketahui bahwa organizational learning merupakan jenis aktivitas dalam Organisasi. Organizational learning yang baik pada suatu organisasi yang anggotanya belajar secara terus menerus dapat meningkatkan kemampuan demi tercapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka teamwork yang baik menyebabkan pengaruh terhadap organizational learning. Maka diduga terdapat pengaruh langsung positif teamwork terhadap organizational learning.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dan hasil analisis data yang telah di uraikan di Bab IV, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut, (1) Team work berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi. Artinya peningkatan soliditas Team work mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SMPN Kota Mataram. (2) Organizational Learning berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi. Artinya peningkatan Organizational Learning mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SMPN Kota Mataram. (3) Team work berpengaruh langsung positif terhadap Organizational Learning. Artinya peningkatan soliditas Team work mengakibatkan peningkatan Organizational Learning.

DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, Jasson A. Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational*

- Behavior* (New York:McGraw Hill International Edition, 2009)
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. (Jakarta:PT Rineka Cipta Utama,2004)
- Davis, Keith and John W. Newstrom, *Human Behavior at Work,Organizational Behavior*, (New York:McGraw Hill, 1989)
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones, *Organizational Behavior*, third edition, (New Jersey:Prentice Hall, 2002)
- Gibson et al, *Organization:Behavior,structur,processe s* (New York.Mc Graw Hill.2006)
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron.*Behavior in Organization*. 8th edition,(New Jersey : Prentice Hall, 2005)
- King, W.R. (ed.), *Knowledge Management and Organizational Learning*, Annals of Information Systems 4, DOI 10.1007/978-1-4419-0011-1_1, © Springer Science+Business Media, LLC 2009
- Kinicki, Angelo and Robert Kreitner, *Organizational Behavior, key concept, skills & best practice*, (New York:Mc Graw Hill, 2008)
- Luthans, Fred.*Organizational Behavior*, 7th ed, (New York : McGraw-Hill,2006)
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow.*Organizations Behavior: Emerging Realities for the workplace Revolution* (New York: Mc Graw Hill, 2005)
- Mullins, Laurie J.*Management and Organizational Behavior*.Seventh edition.(Edinburgh Gate Harlow:Prentice Hall, 2005)
- Nelson, Debra L.& James Campbell Quick, *Understanding Organizational Behavior*, (Ohio : South-Western, 2005)