

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi serta dokumentasi telah memberikan jawaban deskriptif terhadap fokus penelitian yang telah diajukan dalam penelitian.

Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama (Saroni, 2006: 37).

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan. William menyatakan "*The leader behavior of school principal is one determinant of the ability of a school to attain its stated educational goals*". Pendapat tersebut menggambarkan bahwa setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Mujtahid, 2011: 65).

Strategi kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk membangun komitmen guru dalam organisasi. Karena komitmen guru terhadap organisasi sekolah mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu dalam

mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga akan membuat anggota organisasi melakukan tugas tanpa paksaan serta berkomitmen terhadap tugas diluar tanggung jawabnya secara formal.

Untuk mencapai tujuan bersama, keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil maksimal haruslah dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya kekonsistenan pada diri anggota untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara *lahiriyah* maupun *bathiniyah* untuk menjadi anggota organisasi.

Menurut Mulyadi (2010: 79) seseorang tidak boleh bekerja dengan *sembrono* (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan mansa demi ridla Allah atau merindahkan Tuhan. Dalam Al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 110 disebutkan:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: *Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa." Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya."* (QS. Al-Kahfi: 110).

Maksud dari kata mengerjakan amal saleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan

pekerjaan selain kepada Tuhan (*al-Haq*), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia (Mulyadi, 2010: 80).

Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap jalannya sebuah organisasi terutama di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Komitmen dalam organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

1. Bentuk Komitmen Guru dalam Organisasi atau Madrasah

Bentuk komitmen guru dalam organisasi atau madrasah yang dominan yang ditemukan di MIN Beji yaitu komitmen afektif. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut. Penelitian dari English *et al.* Pada tahun 2009 (dalam Parwita, 2013: 18) dengan judul *Moderator effect of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment*. Dalam penelitian tersebut, komitmen afektif ditemukan lebih kuat bagi karyawan dengan masa kerja lebih lama, selain keterlibatan atasan sangat penting terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif berasal dari kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasikan diri dengan terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi (Sakina, 2009: 81).

Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya (Sutrisno, 2010: 293).

Meyer *et.al* pada tahun 2002 (dalam Parwita, 2013: 19), komitmen afektif yang tinggi ditemukan berhubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah, ketidakhadiran rendah dan kinerja lebih baik. Bentuk komitmen dari komitmen afektif yang ditemukan dalam pada guru MIN Beji, antara lain loyalitas, rasa bangga terhadap MIN Beji, guru ikut andil dalam pengembangan MIN Beji, dan terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja baik itu dengan MIN Beji sendiri, kepala madrasah maupun dengan para guru lainnya.

Komitmen selanjutnya yaitu komitmen normatif. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus

menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Sopiah, 2008: 157).

Sementara itu komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut (Sakina, 2009: 81).

Sesuatu yang mendorong anggota organisasi untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi adalah adanya kewajiban moral, yang mana seorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu (Sutrisno, 2010: 293).

Bentuk komitmen dari komitmen normatif yang ditemukan pada guru MIN Beji, antara lain tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari MIN Beji, mempunyai rasa kesetiaan pada MIN Beji, berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya di MIN Beji, tidak keluar masuk pekerjaan atau menjadi satu dengan organisasi, serta menjunjung nilai-nilai, visi, misi dan tujuan MIN Beji.

Komitmen yang terakhir yaitu komitmen kontinue. *Continuance Commitment*, yaitu kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Seperti, karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena

membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain (Sopiah, 2008: 157).

Anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam kenaggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi (Sutrisno, 2010: 293).

Bentuk komitmen dari komitmen kontinue yang ditemukan pada guru MIN Beji, antara lain merasa rugi atau kehilangan apabila keluar dari MIN Beji, menganggap bekerja di MIN Beji merupakan suatu kebutuhan, tidak tertarik untuk melihat madrasah lain serta merasa bahwa bekerja di MIN Beji merupakan kesempatan atau peluang yang terbaik.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Komitmen Guru dalam Organisasi

Menurut Prof. J. F. Tahalele bahwa pada hakekatnya tugas dan tanggung jawab seorang kepala sekolah sangat berat. Walaupun telah membagi tugas dan tanggung jawab itu kepada pembantu-pembantunya dan bagian-bagian lain sebagai sejumlah komponen kegiatan yang ada di sekolahnya, akan tetap menjadi orang pertama dalam memikul beban dan tanggung jawab untuk menyelamatkan anak-anak didiknya sampai pada tujuannya (Soetopo, 2010: 229).

Ungkapan Prof. J. F. Tahalele menunjukkan betapa penting dan beratnya posisi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang harus mampu membagi tugas kepada bawahan dan menjadi orang pertama yang

mempertanggungjawabkan keberhasilan sekolahnya dalam mencapai tujuan (Soetopo, 2010: 229).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2008: 160), upaya peningkatan komitmen yang pertama membangun atau meningkatkan variabel manfaat hubungan, ke dua dengan membangun atau meningkatkan variabel kemampuan menghargai, ke tiga dengan membangun atau meningkatkan variabel kepercayaan, ke empat upaya peningkatan komitmen yang dipengaruhi oleh kepercayaan yang dibangun oleh variabel kualitas komunikasi, ke lima upaya peningkatan komitmen yang dipengaruhi oleh kepercayaan yang dibangun oleh variabel kemampuan menghargai.

Strategi kepala madrasah dalam membangun komitmen guru dalam organisasi yaitu menjalin hubungan yang baik dengan semua elemen madrasah yaitu guru, staf atau karyawan serta wali murid sehingga terjalin rasa kebersamaan, kekeluargaan dan kerukunan antara kepala madrasah, guru, staf atau karyawan serta wali murid. Di samping peranan kepala sekolah sebagai pendidik, terdapat pula kelompok sasaran lain, yang tidak kalah pentingnya kontribusi terhadap pembinaan kehidupan sekolah, yaitu organisasi orang tua siswa, organisasi siswa, dan organisasi para guru. Aspek kunci peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru untuk memberi kesempatan secara maksimum guna mengembangkan komitmen dalam organisasi sekolah. Stanley Spanbauer (dalam Rohiat, 2010: 37-38) ada beberapa cara untuk memberdayakan guru, diantaranya adalah menerapkan komunikasi yang

sistematis dan terus menerus antar setiap orang yang terlibat dalam sekolah.

Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *create a sense of community* yaitu menjadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi, dll. *The question of employee security*, bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

Menjalin kerjasama dengan bermusyawarah setiap ada program maupun dalam menyelesaikan masalah di madrasah. Melibatkan guru dan semua staf dalam aktivitas penyelesaian masalah, berbagi tentang informasi manajemen untuk membantu membentuk komitmen guru, menyediakan pendidikan dengan konsep dan informan mutu seperti pembentukan tim, manajemen proses, pelayanan pelanggan, komunikasi, dan kepemimpinan. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *Provide extensive two-way communications* yaitu menjalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan. *Have comprehensive grievance procedurs*, bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama (*cooperation*), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Membagi tugas pada semua guru sesuai dengan keahlian masing-masing guru. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *Build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan tanpa ada diskriminasi. *Commit to Actualizing*, setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

Sebagai manajer, kepala sekolah mau dan mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Kepala sekolah mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan *stakeholders*

sekolah. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasif dan dari hati ke hati. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Selalu mengingatkan visi, misi, tujuan madrasah, kedisiplinan, profesionalitas, loyalitas, dan tanggung jawab para guru saat rapat atau evaluasi. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *make it charismatic* yaitu menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. *Put it in writing*, data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dan lain-lain organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

Memberi motivasi dan perhatian kepada semua elemen madrasah. Selalu mengucapkan kata “Kita Pasti Bisa” kepada semua guru. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *provide first-year job challenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya.

Memberikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

Fungsi sebagai motivator, Kepala Sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (*effectiveness*) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Demokratis dan objektif. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *share and share alike*. Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik,

dll. *Support employee development*, hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

Kepala sekolah sebagai supervisor perlu memperhatikan prinsip-prinsip seperti hubungan konsultatif, kolegal dan bukan hirarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan merupakan bantuan profesional.

Memberikan teladan bagi para guru dengan perilaku bukan dengan perkataan. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *hire Right-Kind managers*. Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan lain-lain pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari. *Walk the talk* maksudnya adalah tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

Menerapkan *reward* dan *punishment*. Bentuk *reward* yaitu pujian dan ucapan terima kasih, sedangkan bentuk *punishment* adalah teguran dan peringatan. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, antara lain *get together* seperti mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam *event* rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dan lain-lain yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

3. Dampak Membangun Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu (Wahab dan Umiarso, 2011: 117). Oleh sebab itu, setiap individu yang diberi wewenang, tugas, atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Artinya, limpahan hak yang diberikan kepada individu merupakan kewajiban yang menjadi bagian dari tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi, terlebih tujuan organisasi pendidikan (Wahab dan Umiarso, 2011: 118). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional,

artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan (Wahab dan Umiarso, 2011: 121-122).

Dampak dari strategi kepala madrasah dalam membangun komitmen dalam organisasi terhadap kinerja guru di MIN Beji adalah meningkatnya kedisiplinan guru MIN Beji. Tingkat kehadiran guru meningkat. Para guru benar-benar tidak izin dan tidak terlambat jika memang tidak ada keperluan yang sangat penting atau mendesak. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain (Sopiah, 2008: 166). Menurut Hackett & Guinon karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Sedangkan menurut Carsten dan Spector, dampak yang timbul adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi (Sopiah, 2008: 166).

Dampak lain terhadap kinerja guru yaitu meningkatnya prestasi guru pada ajang perlombaan, seperti memenangkan porseni tingkat kecamatan, kabupaten bahkan provinsi. Meningkatnya semangat kerja para guru sehingga pekerjaan selesai tepat waktu dan tertata rapi.

Menurut Hackett, Bycio, dan Hausdorf (dalam Sutrisno, 2010: 303) dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif. Kesiediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk

komitmennya terhadap organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008: 101-102) ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan.

Near dan Jansen (dalam Sopiah, 2008: 166) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Dalam hal ini jika komitmen organisasi para guru rendah, maka kepercayaan masyarakat terhadap MIN Beji akan berkurang. Masyarakat tidak lagi memasukkan anaknya untuk sekolah di MIN Beji.

Guru yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh juga merupakan salah satu ciri adanya komitmen organisasi, hal ini seperti firman Allah dalam Surat Al-‘Ankabuut ayat 69:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِيمَا لَنَهَدِيَهُمْ سَبَلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.* (Q.S Al-‘Ankabuut: 69)

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah juga akan memberikan jalan yang mempermudah guru dalam menjalankan kewajibannya, dan Allah juga selalu bersama orang-orang yang berbuat baik. Selama guru tersebut

selalu bersungguh-sungguh dalam berusaha tanpa putus asa maka Allah akan menunjukkan jalan-jalan kemudahan yang baik kepada hamba-Nya sehingga akan membawakan banyak kemuliaan dan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.

