

PENGARUH KEKUASAAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SEKOLAH DASAR BPK PENABUR DI JAKARTA

Dian Nataly Paramaartha¹

Abstract : *The research objective is to understand comprehensively the effect of power and decision making on teacher's organizational commitment in BPK PENABUR Primary School in Jakarta. The research methodology is a survey method to form the causal path analysis. Research based on BPK PENABUR's primary school teacher with total sample 178 teachers. The research on the analysis conclude that (1) power has positive influence on organizational commitment, (2) decision making has positive influence on organizational commitment, and (3) power has positive influence on decision making.*

Keywords : *organizational commitment, power, decision making.*

PENDAHULUAN

Permasalahan yang kini sering muncul dalam pemberitaan dan masih saja mendapat sorotan bahwa persoalan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Menurut hasil *Programme for International Student Assessment (PISA) 2012* yang dirilis *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)* menunjukkan kemampuan matematika, sains, dan membaca anak Indonesia berada di peringkat terbawah, ke-64 dari 65 negara peserta. Dan berdasarkan survei Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP), Indeks Pembangunan Manusia Indonesia berada di peringkat ke-121 dari 187 negara. Hal ini menunjukkan bahwa guru dituntut untuk mampu menjadi guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam mewujudkan guru yang profesional, dibutuhkan komitmen guru yang kuat pada tiap satuan pendidikan, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Pencapaian hasil pendidikan yang masih kurang memuaskan dalam lingkup sekolah salah satunya menjadi beban bagi guru. Harus diakui bahwa yang penting dalam membangun pendidikan bermutu harus dimulai dari membangun guru. Guru merupakan inti dari pendidikan itu sendiri. Dalam istilah pertempuran, guru merupakan pasukan terdepan dalam menentukan apakah pasukan tersebut akan menang atau kalah dalam pertempuran. Keberadaan guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan harus disadari sebagai panggilan hati nurani, bukan karena kewajiban saja sebagai guru.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

¹ Guru SDK 6 PENABUR Jakarta

Selain itu seiring dengan tuntutan zaman dan perkembangan teknologi, guru yang merupakan salah satu tenaga kependidikan, mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Guru sebagai sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk tidak hanya mampu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, namun juga memiliki komitmen secara profesional dalam menjalankan tugasnya pada satuan pendidikan sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah sebagai salah satu organisasi *non profit*, membutuhkan SDM yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, sikap, serta komitmen yang tinggi dalam diri untuk setia dan dapat mengabdikan serta mengkontribusikan kemampuannya saat menghadapi tantangan atau perubahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang sering muncul adalah rendahnya komitmen guru di sekolah yang tampak pada saat guru melakukan segala aktivitasnya hanya sebagai rutinitas saja, tanpa adanya keinginan untuk berbuat sebaik mungkin. Berbagai permasalahan yang muncul tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam visi dan misi yayasan BPK PENABUR di Jakarta, sebagai salah satu yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, belum dapat seutuhnya terwujud. Banyak organisasi yang berusaha mengembangkan kompetensi anggotanya dengan mengadakan berbagai pelatihan, tetapi kurang memerhatikan komitmen anggota tersebut terhadap organisasi. Peningkatan kompetensi bukanlah hal yang salah, tetapi peningkatan komitmen anggota terhadap organisasi akan mendorong anggota organisasi berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Bagaimana pandangan guru atas kekuasaan kepala sekolah sangat berpengaruh pada komitmen organisasi guru. Kekuasaan diperlukan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai yang dipercayakan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi. Dari perspektif ini, kekuasaan harus mengenali dan mengembangkan kekuatan mereka sendiri untuk mengkoordinasi dan mendukung kerja pegawainya. Ada pula faktor pengambilan keputusan dalam organisasi, baik untuk menyelesaikan permasalahan maupun menjawab peluang yang ada, juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang pegawai.

Pemimpin yang melayani harus dapat memberdayakan anggotanya secara tepat. Ketika orang merasa dilibatkan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, maka pegawai merasa dihargai. Kerjasama dalam pengambilan keputusan akan sangat terbantu dengan adanya kekuasaan yang digunakan untuk mempengaruhi seluruh pihak oleh pemimpin organisasi, sehingga keputusan yang akan diambil lebih berkualitas. Namun terkadang yang terjadi di sekolah adalah kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah dirasakan tidak bisa memberikan kepuasan bagi guru. Hal tersebut dirasakan guru, baik dari sistem pembagian tugas yang tidak adil dan kurang sesuai dengan kemampuan guru maupun penghargaan yang diberikan kepada guru.

Penghargaan dapat memberikan motivasi diri bagi guru dan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan sekolah. Namun yang terjadi adalah guru tidak memiliki komitmen terhadap sekolah dan dalam bekerja menjadi tidak maksimal. Keputusan yang tepat akan mampu mendorong tingginya komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi dari seluruh anggota akan membawa kemajuan sekolah. Untuk itu peneliti tertarik mengkaji tentang pengaruh kekuasaan dan pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar BPK Penabur di Jakarta.

Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi tidak hanya dilihat berdasarkan gaji yang tinggi tetapi memang ada kesadaran dari dalam diri bahwa menjalankan roda organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab merupakan bagian hidup yang tidak boleh disia-siakan. Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen memiliki kesadaran dan tekad yang kuat untuk mendorong terwujudnya cita-cita dan tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terus berupaya untuk mengemban tanggung jawab dalam kondisi atau keadaan apapun.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2013:63), *“organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization”*. Komitmen organisasi dinyatakan sebagai keinginan dari seseorang untuk tetap berada dalam organisasi. Robbins dan Judge (2011:111) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah, *“...the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization”*. Dalam komitmen organisasi dapat teridentifikasi tingkat keterikatan pegawai dengan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Griffin (2013:454), *“organizational commitment is an attitude that reflects an individual’s identification with and attachment to the organization itself”*. Perilaku pegawai mencerminkan adanya keterikatan dirinya kepada organisasi. Kreitner dan Kinicki (2010:166), *“...committed individuals are expected to display a willingness to work harder to achieve organizational goals and a greater desire to stay employed at an organization.”* Hal yang sama mengenai komitmen organisasi juga diungkapkan Luthans (2011:147), *“...as a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and a definite belief in, an acceptance of, the values and goals of the organization.”* Seseorang yang berkomitmen menunjukkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang besar untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:182), *“...a sense of identification with organization goals, a feeling of involvement in organizational duties, and a feeling of loyalty for the organization”*. Dalam komitmen organisasi selain terlihat adanya keterlibatan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai tujuan organisasi, juga terlihat adanya loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dikemukakan tentang komitmen organisasi, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah adalah keterikatan seseorang dalam organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya karena memiliki kesamaan nilai yang dianutnya dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kekuasaan

Dengan adanya kekuasaan, pemimpin memiliki kapasitas untuk memengaruhi perilaku para pengikutnya. Para pemimpin juga menggunakan kekuasaan sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan kelompok.

Menurut Yukl (2010:199) definisi kekuasaan adalah, *“...is the capability to influence the attitudes and behavior of people in the desired direction”*. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk memengaruhi sikap dan perilaku seseorang ke arah yang diinginkan. Hal serupa juga dinyatakan Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2012:264), *“power is defined as the ability to get someone to do something you want done or the ability to make things happen in the way you want to them to”*. Kekuasaan juga menunjukkan kemampuan untuk mewujudkan sesuatu terjadi sesuai dengan yang diinginkan.

McShane dan Von Glinow (2010:300), *"power is the capacity of a person, team, or organization to influence others. Power is not the act of changing others' attitudes or behavior; it is only the potential to do so"*. Kekuasaan menunjukkan kapasitas atau potensi, baik seseorang maupun tim atau organisasi, untuk melakukan perubahan. Hughes, Ginnet dan Curphy (2009:135), *"power has been defined as the capacity to produce effect on others, or the potential to influence others"*. Newstrom (2011:288), *"power is the ability to influence other people and event"*. Kekuasaan didefinisikan sebagai kapasitas untuk menghasilkan dampak pada orang lain atau potensi untuk mempengaruhi orang ataupun kegiatan yang ada.

Bateman dan Snell (2013:437) menjelaskan bahwa, *"...in organization, this influence often means the ability to get things done or accomplish one's goals despite resistance from others"*. Pengaruh yang dimunculkan dalam kekuasaan menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu hal atau mencapai sebuah tujuan tanpa ada perlawanan dari anggota lainnya.

Keberhasilan seorang manajer sangat tergantung pada cara menggunakan kekuasaan. Para pemimpin yang tepat cenderung menggunakan kekuasaan dengan cara yang halus, hati-hati sehingga dapat meminimalisir perbedaan status dan menghindari ancaman terhadap harga diri target. Menurut para ahli, jenis kekuasaan yang lebih mendukung munculnya komitmen organisasi adalah kekuasaan yang berasal dari kekuasaan personal, yakni *expert power* (kekuasaan kepakaran) dan *referent power* (kekuasaan rujukan).

Berdasarkan dari beberapa konsep maka dapat disintesis bahwa kekuasaan adalah kapasitas seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki sejalan dengan tujuan organisasi.

Pengambilan Keputusan

Dalam organisasi pengambilan keputusan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai diperlukan pengambilan keputusan yang tepat.

Menurut Kinicki dan Williams (2011:196), *"decision making is the process of identifying and choosing alternative courses of action"*. Pernyataan ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan sebuah proses memilih tindakan yang tepat diantara alternatif tindakan yang ada. Hal serupa diungkapkan Greenberg dan Baron (2008:358), *"decision making as the process of making choices from among several alternatives"*.

Daft (2012:238), *"decision making is the process of identifying problems and opportunities and then resolving them"*. Pengambilan keputusan selain sebagai proses mengidentifikasi masalah dan peluang juga termasuk di dalamnya proses menemukan jalan keluar dari masalah tersebut. Hal serupa juga diungkapkan Shani, Chandler, Coget, dan Lau (2009:293), *"...is an analytical process leading to a selection of action among alternatives option"*. Dan Allen, Plunkett dan Attner (2013:152), *"... is the process of identifying problem and opportunities, developing alternative solutions, choosing an alternative, and implementing it."*

Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2008:226), *"decision making is the process of identifying problems and opportunities and resolving them or taking advantage of them."* Dalam proses pengambilan keputusan guna menyelesaikan permasalahan dapat muncul peluang dan keuntungan dari permasalahan yang ada.

Dari berbagai pendapat para ahli, maka dapat disintesis pengambilan keputusan adalah proses memilih beberapa tindakan dalam rangka menyelesaikan suatu masalah untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis asosiatif kausal metode survey dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan tiga bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2015. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar PENABUR yang berada di Jakarta. Populasi terjangkau pada penelitian ini sejumlah 320 orang guru. Sampel penelitian sebanyak 178 orang guru. Data dijangkau dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Analisa data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikansi regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan uji normalitas galat taksiran dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji *Liliefors*, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kekuasaan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis korelasi sederhana antara kekuasaan dengan komitmen organisasi memperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 0,503$ dan koefisien jalur $p_{31} = 0,327$. Dengan demikian pengaruh kekuasaan terhadap komitmen organisasi adalah berpengaruh positif, artinya kekuasaan yang tepat akan meningkatkan komitmen organisasi guru SD PENABUR di Jakarta.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori pengaruh komitmen organisasi seperti dinyatakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2013:435), "*when a leader draws on personal sources of power such as expert power and referent power, a stronger emotional bond can be created with the employee, boosting affective commitment*". Hal serupa diungkapkan Kreitner dan Kinichki (2010:445), "*... positive legitimate power, expert power and referent power tend to foster commitment*". Kekuasaan positif (*expert power* dan *referent power*) cenderung untuk mendorong komitmen.

Efek dari kelima tipe kekuasaan yang ada juga dijelaskan oleh Newstrom (2011:289), "*referent and expert power are most likely to produce commitment, but legitimate and reward power can also work well under certain conditions*". Kekuasaan rujukan dan kekuasaan kepakaran menghasilkan dampak paling tinggi dalam komitmen, namun kekuasaan legitimasi dan kekuasaan penghargaan juga dapat menghasilkan dampak yang sama di bawah kondisi tertentu. Hoy dan Miskel (2013:238), "*the likely consequences of the uses of power are important considerations for administrators. For example, the use of referent power is most likely to promote commitment,...*". Konsekuensi yang sering muncul dari penggunaan kekuasaan merupakan hal penting yang perlu dipertimbangkan oleh pegawai.

Hal ini berkaitan juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nadim Jahangir dan Mahmudul Haq dengan judul penelitian *Effect of Managerial Leadership Power Bases on Employees' Job Commitment in the Nationalised Commercial Banks of Bangladesh*. Penggunaan kekuasaan secara efektif oleh manajer dapat berkontribusi

secara signifikan dalam mencapai kepuasan kerja, yang kemudian mampu meningkatkan komitmen pegawai. Robbins dan Judge (2011:111) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah, "...the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization". Dalam komitmen organisasi dapat teridentifikasi tingkat keterikatan pegawai dengan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Griffin (2013:454) menjelaskan, "*organizational commitment is an attitude that reflects an individual's identification with and attachment to the organization itself*". Perilaku pegawai mencerminkan adanya keterikatan dirinya kepada organisasi. Demikian pula Kreitner dan Kinicki (2010:166) menjelaskan, "...committed individuals are expected to display a willingness to work harder to achieve organizational goals and a greater desire to stay employed at an organization." Hal yang sama mengenai komitmen organisasi juga diungkapkan Luthans (2011:147), "...as a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and a definite belief in, an acceptance of, the values and goals of the organization." Seseorang yang berkomitmen menunjukkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang besar untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:182) mendeskripsikan, "...a sense of identification with organization goals, a feeling of involvement in organizational duties, and a feeling of loyalty for the organization". Dalam komitmen organisasi selain terlihat adanya keterlibatan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai tujuan organisasi, juga terlihat adanya loyalitas terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi maka seseorang secara ikhlas melakukan pekerjaannya dengan lebih baik walaupun mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang dapat menempatkan kekuasaan secara tepat mendorong adanya peningkatan komitmen organisasi. Berdasar uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa ketepatan dalam mengimplementasikan kekuasaan, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

Pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis korelasi sederhana antara keterlibatan kerja dengan produktivitas memperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,533$ dan nilai koefisien korelasi sebesar $p_{32} = 0,383$. Ini memberikan makna pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan merujuk penjelasan beberapa ahli. Menurut Yukl (2010:200), "*the term commitment describes an outcome in which the target person internally agrees with a decision or request from the agent and makes a great effort to carry out the request or implement the decision effectively*". Dinyatakan bahwa komitmen terjadi ketika individu menyetujui keputusan dan melaksanakannya secara efektif. Achua dan Lussier (2013:277) juga mengungkapkan hal serupa bahwa, "*some advantages of team-centered decision making include the following:... It results in higher commitment by team members to implement decisions as compared to decisions made alone by a leader*". Komitmen merupakan salah satu keuntungan dari pengambilan keputusan dalam tim pada sebuah organisasi.

Hal ini berkaitan juga dengan hasil penelitian dari Komal Khalid Bhatti, Samina Nawab, dan Aisha Akhbardari Pakistan dengan judul penelitian *Effect of Direct Participation on Organizational Commitment*, yang menjelaskan bahwa melalui partisipasi langsung

karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kinicki dan Williams (2011:196) menjelaskan, *"decision making is the process of identifying and choosing alternative courses of action"*. Pernyataan ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan sebuah proses memilih tindakan yang tepat diantara alternatif tindakan yang ada. Hal serupa diungkapkan Greenberg dan Baron (2008:358), *"decision making as the process of making choices from among several alternatives"*. Daft (2012:238) juga menjelaskan, *"decision making is the process of identifying problems and opportunities and then resolving them"*. Pengambilan keputusan selain sebagai proses mengidentifikasi masalah dan peluang juga termasuk di dalamnya proses menemukan jalan keluar dari masalah tersebut. Dalam penelitian tersebut ada pengaruh langsung positif pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi.

Keputusan yang baik dapat diperoleh dengan beberapa tahap tindakan, yaitu mengenal masalah, menganalisis alternatif solusi, memilih alternatif terbaik, mengimplementasikan keputusan, dan mengevaluasinya. Tahapan-tahapan ini dilakukan dengan menjalin kerjasama yang baik antara guru selaku anggota organisasi dengan kepala sekolah selaku pimpinan organisasi. Berdasar uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa ketepatan dalam pengambilan keputusan akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

Pengaruh Kekuasaan terhadap Pengambilan Keputusan

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung positif kekuasaan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai koefisien jalur r_{12} = sebesar 0,459 dan nilai koefisien korelasi p_{21} = sebesar 0,459. Ini memberikan makna kekuasaan berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan merujuk penjelasan beberapa ahli. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:296) menyatakan bahwa, *"the degree to which individuals or subunits can affect decision making determines their level of power. A person or subunit with power can influence how the decision-making process occurs, what alternative considered, and when a decision is made"*. Tingkat pengambilan keputusan seseorang atau kelompok tergantung dari sejauh mana tingkat kekuasaannya. Seseorang atau sebuah unit kerja yang memiliki kekuasaan dapat mempengaruhi bagaimana proses pengambilan keputusan muncul, apa saja alternatif yang dipertimbangkan, dan kapan sebuah keputusan dihasilkan. Robbins, DeCenzo, dan Coulter (2011:92) menyatakan bahwa, *"most decisions that managers make don't fit the assumptions of perfect rationality, so they satisfice. However, keep in mind that their decision making is also likely influenced by organization's culture, internal politics, power considerations..."*. Perlu diingat bahwa keputusan yang dibuat oleh manajer juga telah dipengaruhi oleh budaya organisasi, politik internal, dan pertimbangan kekuasaan.

Jones (2010:430) menyatakan bahwa, *"using power to play organizational politics can improve the quality of decision making if the people who have the power are those who can best serve the needs of the organization"*. Penggunaan kekuasaan dalam politik di organisasi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan jika orang-orang yang mendapat kekuasaan tersebut adalah pihak yang mampu memberikan pelayanan terbaik yang dibutuhkan organisasi. De Janasz, Dowd, dan Schneider (2011:271) menyatakan bahwa, *"politicking is the use of power and information to move resources toward preferred objectives... People use political behavior to affect decisions, ..."*. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathanael J. Fast *et al.* dengan judul penelitian *Power and Overconfident Decision Making*, yang menyimpulkan bahwa adanya kekuasaan yang digunakan oleh

pimpinan akan memiliki dampak pada pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini ada pengaruh langsung positif kekuasaan terhadap proses pengambilan keputusan. McShane dan Von Glinow (2010:300) menjelaskan, *"power is the capacity of a person, team, or organization to influence others. Power is not the act of changing others' attitudes or behavior; it is only the potential to do so"*. Kekuasaan menunjukkan kapasitas atau potensi, baik seseorang maupun tim atau organisasi, untuk melakukan perubahan. Hughes, Ginnet dan Curphy (2009:135) mendeskripsikan, *"power has been defined as the capacity to produce effect on others, or the potential to influence others"*. Sedangkan Newstrom (2011:288) menjelaskan, *"power is the ability to influence other people and event"*. Kekuasaan didefinisikan sebagai kapasitas untuk menghasilkan dampak pada orang lain atau potensi untuk mempengaruhi orang ataupun kegiatan yang ada. Dengan demikian dapat menjelaskan bahwa kekuasaan dapat kekuasaan yang diimplementasikan secara tepat dapat mengakibatkan ketepatan dalam pengambilan keputusan.

PENUTUP

Kesimpulan : Berdasarkan hasil analisa dan kajian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) Kekuasaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Ini berarti ketepatan dalam kekuasaan akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD PENABUR di Kota Jakarta. (2) Pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Ini berarti peningkatan pengambilan keputusan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD PENABUR di Kota Jakarta. (3) Kekuasaan berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan. Ini berarti ketepatan dalam kekuasaan akan mengakibatkan peningkatan pengambilan keputusan guru SD PENABUR di Kota Jakarta.

Saran : Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas dapat disampaikan saran praktis tentang kekuasaan yang sesuai dan peningkatan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru SD PENABUR, sebagai berikut : (1) Bagi Kepala Sekolah Dasar PENABUR di Jakarta diharapkan dapat menerapkan kekuasaan yang ada padanya secara tepat dengan melakukan antara lain: memberikan arahan, memberikan dorongan dalam penyelesaian tugas, mendampingi dalam pelaksanaan tugas, menghargai bawahan, dan menunjukkan teladan yang mengagumkan. Selain itu Kepala Sekolah juga diharapkan dapat meningkatkan keberhasilan dalam pengambilan keputusan dengan melakukan tahapan antara lain: mengidentifikasi masalah, mengembangkan alternatif, memilih alternatif sebagai keputusan, melaksanakan keputusan, dan mengevaluasi keputusan. (2) Bagi Guru Sekolah Dasar PENABUR di Jakarta: diharapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan senantiasa meningkatkan beberapa hal seperti: memiliki perasaan bahagia menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, siap sedia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, memiliki loyalitas terhadap organisasi, dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. (3) Bagi Penelitian Selanjutnya: masih banyaknya faktor yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi guru dapat menjadi pertimbangan adanya penelitian selanjutnya, seperti kepuasan kerja, stres, motivasi kerja, kepercayaan, komunikasi, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Achua, Christopher F. dan Lussier, Robert N. *Effective Leadership*, Fifth Edition. Canada: South-Western Cengage Learning, 2013.
- Allen, Gemmy S., Plunkett, Warren R., dan Attner, Raymond F. *Management: An Approach to Customer Expectations*. Canada: South-Western, Cengage Learning, 2013.
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. *Management: Leading and Collaborating in a Competitive World*, Tenth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2013.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. dan Wesson, Michael J. *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Third Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2013.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*, Ninth Edition. New Zealand: South-Western Cengage Learning, 2010.
- De Janasz, Suzanne C., Dowd, Karen O., dan Schneider, Beth Z. *Interpersonal Skills in Organizations*, Second Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. Jr., dan Konopaske, Robert. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition. Singapore: McGraw-Hill, 2012.
- Gomez-Meija, Luis R., Balkin, David B., dan Cardy, Robert L. *Management: People, Performance, Change*, Third Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall Inc, 2008.
- Griffin, Ricky W. *Management: Principles and Practice*, Eleventh Edition. United States: South-Western Cengage Learning, 2013.
- Hoy, Wayne K., dan Miskel, Cecil G. *Educational Administration: Theory, Reserch, and Practice* Ninth Edition. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Hughes, Richard L., Ginnet, Robert C., dan Curphy, Gordon J. *Leadership Enhancing the Lesson of Experience*, Sixth Edition. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Jones, Gareth R. *Organizational Theory, Design and Change*, Sixth Edition. New Jersey: Pearson Education, 2010.
- Kinicki, Angelo dan Williams, Brian K. *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2006.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. *Organizational Behavior*, 9th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.

- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- McShane, Steven L. dan Von Glinow, Mary Ann. *Organizational Behavior*, Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Thirteenth Edition. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Robbins, Stephen P., DeCenzo, David A., dan Coulter, Mary A. *Fundamentals of Management: Essential Concept and Applications*, Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education, 2011.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*, 14th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2011.
- Scermerhorn, John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N., dan Uhl-Bein Mary. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. USA: John Wiley & Sons, 2012.
- Shahid, Amena dan Azhar, Shahid M., *Gaining Employee Commitment: Linking to organizational Effectiveness*, Journal of management Research, ISSN 1941-899X, 2013, Vol. 5, No.1 (diakses pada tanggal 2 Mei 2015).
- Shani, A.B., Chandler, Dawn, Jean, Coget, Francois dan Lau, James B. *Behavior in Organizations: An Experimental Approach*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*, Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education, 2010.