

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset berharga dalam organisasi, karena dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber Daya Manusia di dalam dunia pendidikan adalah guru. Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang harus dijalankan oleh guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Berdasarkan statusnya guru dibedakan menjadi dua yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer. Ditinjau dari sisi pekerjaannya, guru tetap dengan guru honorer memiliki pekerjaan relatif sama, guru honorer dan guru tetap sama-sama mempunyai pekerjaan mengajar dan mendidik siswa disekolah. Selain itu, guru tetap dan guru honorer juga mempunyai tugas yang sama diluar jam kerja (Wangi dan Aninnisa, 2015). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam bidang pendidikan. Sebagai pendidik profesional guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Melihat peraturan undang-undang tersebut tentunya guru harus terus mengembangkan potensi diri, karena di samping sebagai pengajar dan pendidik, guru juga biasa disebut sebagai orangtua ke dua, yaitu orangtua di sekolah setelah orangtua di rumah bagi peserta didik. Oleh sebab itu guru juga bertanggung jawab dalam membentuk akhlak peserta didik. Keberadaan guru di sebuah sekolah berpengaruh besar sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005)

Tugas yang harus dilakukan seorang guru terbagi menjadi dua yaitu mengajar dan mendidik. Tugas sebagai pengajar mungkin bisa dilakukan oleh semua orang akan tetapi dalam hal mendidik diperlukan keahlian khusus dan kerjasama yang baik antar guru disekolah. Selain itu, mereka juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, saling membantu dengan sesama guru atau atasan, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat, menghadapi masalah kenakalan siswa, menjadi contoh yang baik bagi siswa ataupun orang-orang yang berada didalam maupun diuar lingkungan sekolah, melatih softskill siswa dengan cara mendampingi dalam kegiatan ekstrakurikuler (Rahman, 2014). Beberapa pekerjaan tersebut seringkali harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti

bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks. Pekerjaan yang cukup kompleks ini akan menuntut guru untuk menunjukkan perilaku OCB. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki OCB tinggi cenderung memiliki loyalitas dan pengabdian pada sekolahnya (Nugroho, Sutjipto, & Matin, 2016). Selain itu, Rahman (2014) menjelaskan bahwa OCB yang tinggi dapat mensukseskan tujuan sekolah. Menurut penelitian dari Fitriana dkk (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan OCB antara guru tetap dan guru tidak tetap ditinjau dari status pekerjaan, identifikasi organisasi, masa kerja, jenis kelamin, dan usia. Guru tetap dan tidak tetap sama-sama dituntut untuk memiliki perilaku OCB, karena OCB yang tinggi akan menjadikan guru lebih loyalitas dan mempunyai pengabdian yang tinggi pada instansinya.

Darto (2014) mengatakan banyak istilah yang dikembangkan oleh berbagai pihak termasuk para peneliti perilaku organisasi yang memberikan istilah yang berbeda dengan OCB. Sebagian menyebut OCB sebagai prososial *behavior*, *extra-role behavior* dan yang terbanyak menyebutnya sebagai OCB, yang kemudian diterjemahkan sebagai perilaku kewargaan organisasi. Namun, penterjemahan OCB sebagai perilaku kewargaan organisasi dianggap belum sepenuhnya mewakili seluruh dimensi OCB, sehingga dalam tulisan ini penulis lebih menggunakan istilah aslinya yakni *Organizational Citizenship Behavior*. Sumiyarsih (2012) menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat diperlukan dan penting bagi berfungsinya organisasi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh *reward*. OCB ini merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan dengan sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) telah mengemukakan dimensi-dimensi OCB sebagai berikut *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi *organizational*. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial amiah. *Conscientiousness*, berisitentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. *Sportmanship* berisitentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasnawati dan Subhan (2018) bahwa sebanyak 21 (12,80%) guru memiliki tingkat OCB yang rendah, 71 (43,90%) berada pada kategori yang sedang dan 49 (29,88%) berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti secara umum subjek penelitian memiliki tingkat OCB yang sedang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Sawitri (2018) bahwa subjek yang berada pada tingkat OCB sangat rendah, 1,59% subjek pada kategori rendah, 69,84% subjek pada kategori tinggi, dan 28,57% pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan data hasil wawancara yang dilakukan pada 10 orang guru, tanggal 10-12 Januari 2021 secara online dan secara langsung. Wawancara ini dilakukan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) yaitu *Altruism*, *Consciousness*, *Courtesy*, *Sportmanship* dan *Civic Virtue*. Hasil wawancara 6 dari 10 menunjukkan *Altruism* guru yang rendah seperti tidak mau memberi bantuan pada siswa atau tamu yang membutuhkan bantuan di luar jam sekolah, guru tampak kurang ramah ketika ada tamu dari luar yang membutuhkan bantuan, tidak adanya keinginan untuk menggantikan guru mata pelajaran yang sedang berhalangan hadir. Beberapa guru masih ada yang sering tidak masuk kerja, hal ini menunjukkan aspek *Consciousness* yang rendah. Beberapa guru masih sering datang terlambat ke sekolah, hal ini menunjukkan aspek *Courtesy* yang rendah. Guru kurang berperan aktif dalam mewujudkan perkembangan sekolah, guru cenderung pasif untuk mengutarakan ide-ide untuk pengembangan sekolah dalam rapat guru, hal ini menunjukkan aspek *Civic Virtue* yang rendah. Lalu ditemukan juga aspek *Sportmanship* yang rendah yaitu guru

lebih memilih untuk membiarkan saja konflik terjadi pada rekan kerjanya, karena menganggap bahwa mereka sudah bukan anak kecil lagi yang harus diberi nasehat.

Menurut Organ, dkk (2006) OCB berperan penting bagi berjalannya kehidupan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menghemat SDM yang dimiliki manajemen dan menjadi cara mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif. Selain itu, dengan adanya OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, sehingga karyawan mampu untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Rahman (2014) menjelaskan bahwa guru yang memiliki perilaku *extra-role* yang tinggi maka akan memiliki loyalitas dan pengabdian yang tinggi pada instansi nya, hal ini akan sangat mempengaruhi pada kemajuan dan kesuksesan sekolah tersebut.

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB adalah sebagai berikut : (1) Kepuasan Kerja (2) Komitmen Organisasi (3) Motivasi Instrinsik (4) Gaya Kepemimpinan (5) Budaya dan Iklim Organisasi (6) Jenis Kelamin (7) Masa Kerja. Berdasarkan faktor-faktor di atas, peneliti memilih faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi OCB. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2015) juga menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya, jika kepuasan kerja berjalan dengan baik maka akan berpengaruh pada OCB.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Sawitri (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB pada guru. Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Robbin dan Judge (2007) menjelaskan bahwa OCB dapat timbul dari beberapa faktor di dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, berusaha kearah tujuan organisasi, dan berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Luthans (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal

yang dianggap penting. Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah imbalan yang ia yakin akan terima.

Jex (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadap perusahaan. Jex menjelaskan lebih lanjut ketika karyawan memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaan, hal ini akan cenderung memunculkan perilaku OCB. Pendapat ini didukung pula oleh Goerge & Brief (dalam Jex, 2002) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan perasaan positif dalam bekerja, sehingga frekuensi mereka dalam menolong rekan kerja menjadi semakin meningkat pola perilaku menolong inilah yang merupakan perilaku OCB dalam perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2020) pada 63 orang guru menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada guru yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB pada guru. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah OCB pada guru. Pada penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 46,8% terhadap OCB.

Dari penjelasan di atas dapat peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan OCB. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mempunyai hubungan yang kuat dengan OCB pada guru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alamsari dan Laksimiwati (2021)



menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan OCB pada guru.

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi yang dapat mengurangi kemungkinan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Muchinsky (2006) mendefinikan komitmen organisasi sebagai derajat kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan tingkat kelekatan atau identifikasi psikologis kepada organisasi (Schultz dan Schultz, 1996). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alamsari (2021) pada 90 orang guru menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB pada guru yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi OCB pada guru. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah OCB pada guru.

Perilaku OCB yang dilakukan karyawan ini muncul salah satunya disebabkan karena adanya komitmen organisasi untuk bekerja yang berasal dari diri mereka. Seperti yang diungkapkan Robbin dan Judge (2007) bahwa perilaku OCB dapat muncul salah satunya adalah karena adanya komitmen organisasi yang tinggi. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan

karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi , akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan dan akan memunculkan perilaku OCB.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mendorong guru untuk dapat bekerja melebihi yang diharapkan atau menunjukkan perilaku OCB. Dengan demikian, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB pada guru?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru.

### 2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

#### a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### b. Manfaat Praktis

- 1) Apabila penelitian ini terbukti maka dapat digunakan sebagai acuan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas, yaitu bahwa dalam bekerja diperlukan perilaku OCB untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi secara maksimal.
- 2) Apabila penelitian ini terbukti, dapat digunakan oleh pihak instansi atau organisasi sebagai landasan melakukan suatu pelatihan (*Training*) meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB, untuk membentuk guru yang profesional, mempunyai loyalitas dan pengabdian yang tinggi pada organisasi atau instansi tempat guru bekerja. Dengan kata

lain, selain menjadi pengajar, para guru juga menjadi pendidik bagi siswa-siswinya, dimana hal tersebut akan memberi keuntungan bagi instansi atau organisasi dan mampu menciptakan peserta didik yang berprestasi.