

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya berkualitas, perlu didukung oleh guru yang berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif, sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan norma yang berlaku. Ketersediaan guru yang berkualitas, akan membawa sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru adalah salah satu faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan salah satu sumber pembelajaran yang sangat berarti bagi peserta didik. Di tangan gurulah hasil pembelajaran lebih banyak ditentukan, yaitu pembelajaran yang berkualitas sekaligus bermakna sebagai pemberdaya kemampuan dan kesanggupan peserta didik (Jayadi 2013).

Di abad 21, pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang kompleks dan tidak mudah seiring dengan perubahan besar dan cepat pada lingkungan sekolah yang didorong oleh kemajuan ilmu dan teknologi, perubahan demografi, globalisasi dan lingkungan. Guru profesional tidak lagi sekedar guru yang mampu mengajar dengan baik melainkan guru yang mampu menjadi pembelajar dan agen perubahan sekolah, dan juga mampu menjalin dan mengembangkan hubungan untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolahnya. Untuk itu, guru membutuhkan pengembangan profesional yang

efektif yaitu pembimbingan (<https://www.silabus.web.id/peran-guru-di-era-digital-abad-21/>).

Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Hasil motivasi berprestasi, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Darto (2014) mengatakan peningkatan kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan pegawai atau anggota didalamnya, dimana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat *extra-role* atau yang tidak digariskan dalam *job description* organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi.

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.

Robbins (2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Organ (1998) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Allison, Voss, dan Dryer (2001). Telah mengemukakan dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai berikut *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosialal amiah. *Conscientiousness*, berisitentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi

standar minimum. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem 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%) subjek memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* 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 *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang.

Dari data hasil wawancara pada tanggal 12 September 2019 di SMK Muhammadiyah 1 Moyudan yang mempunyai sekitar 61 guru yang tidak luput dari permasalahan dan munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghambat tujuan sekolah salah satunya rendahnya perilaku saling membantu dan mengingatkan rekan kerja satu sama lain. Banyak para guru yang tidak mematuhi peraturan, salah satu contohnya banyak guru yang tidak mengenakan seragam sesuai ketentuan dan masih ada beberapa guru yang meninggalkan sekolah kurang dari jam berakhirnya kegiatan belajar mengajar yaitu pada pukul 16.00 WIB. Kurangnya inisiatif guru untuk membantu rekan kerja yang berhalangan hadir maupun saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan para guru yang diwawancarai sebagian besar menolak untuk membantu rekan kerja yang berbeda diluar divisi atau mata pelajaran yang diampu. Dari 4 guru yang diwawancarai,

mengatakan ketika menjadi tenaga pendidik tidak mau menggantikan guru yang berhalangan hadir walau mampu untuk mengerjakannya, karena itu akan mengganggu waktu istirahat yang bisa digunakan untuk melepas penat.

Organ (1997) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dikonseptualisasikan identik dengan konsep kinerja kontekstual, yang didefinisikan sebagai kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis saat kinerja tugas berlangsung. Organ (1997) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting ada dalam suatu organisasi. Walz dan Niehoff berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi keseluruhan efektivitas organisasi (dalam Muhammad, Farzana dan Mohmad, 2012). Organ (dalam Japri, 2012) *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kemampuan beradaptasi dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dijadikan sebagai indikator dalam efektivitas karyawan dan keberhasilan dalam organisasi (Newland, 2012).

Organ dan Sloat (dalam Zakaria 2008; & Pramita, 2012) telah mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai berikut : budaya dan iklim organisasi, kebibadian dan suasana hati, persepsi dan dukungan organisasional, persepsi terhadap hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, jenis kelamin. Berdasarkan uraian tersebut, mengenai berapa hal yang menjadi faktor OCB, secara tidak langsung yakni faktor eksternal yang merupakan lingkungan

atau bisa disebut iklim organisasi dapat membentuk persepsi yang akhirnya membentuk suasana anggota didalamnya maupun organisasi tersebut.

Wirawan (2008) mengatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. Stringer (2002) menyatakan enam indikator dari iklim organisasi yaitu, Struktur Menurut (Hasibuan, 2011:128) Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi. Standar, adalah spesifikasi dari fungsi dan tujuan yang harus dipenuhi oleh suatu sarana pelayanan (Rowland & Rowland, 1983). Bertanggung Jawab Menurut Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah “sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya. Penghargaan, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Dukungan, Pengertian dukungan adalah segala bentuk informasi verbal ataupun non verbal yang bersifat saran, bantuan yang nyata. maupun tingkah laku diberikan oleh sekelompok orang yang dekat dan akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya, contoh bentuk dukungan adalah kepedulian, keberdaan, kesediaan, serta sikap menghargai dan menyayangi (kuntjoro : 2002). Komitmen Menurut Greenberg (2005), arti komitmen adalah kesediaan seorang anggota organisasi untuk memihak pada suatu organisasi

tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Iklim merupakan sesuatu yang dapat dirasakan, konsepnya sangat abstrak oleh karena itu gambaran mengenai iklim organisasi dapat ditangkap melalui persepsi dari para anggota. Dengan kata lain bahwa iklim organisasi merupakan pemahaman anggota organisasi mengenai organisasinya. Setiap organisasi pun memiliki karakteristik masing masing. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan memiliki iklim yang berbeda satu sama lain.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan anggota organisasi. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyuli (2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Dalam organisasi sekolah guru menjadi salah satu pihak yang bertanggung jawab akan terciptanya iklim organisasi. Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atau berkembangnya *Organizational Citizenship Behaviour* dalam suatu organisasi, didalam iklim organisasi yang positif karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan lebih dari yang

diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka di perlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesabaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengadakan penelitian apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru.

b. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi sekolah, mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational Citizenship Behavior* sehingga instansi pendidikan dapat membuat iklim organisasi yang baik agar para guru memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik guna kelangsungan kemajuan perusahaan atau instansi terkait.