

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan, dan keberhasilan sistem pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan nasional, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran, pembimbing karakter, dan agen perubahan yang dituntut adaptif terhadap perkembangan teknologi, sosial, serta dinamika kebijakan pendidikan, khususnya pada era Society 5.0 (Munawir et al., 2025; Sapdi, 2023). Kompleksitas peran tersebut menuntut kesiapan profesional yang tinggi sekaligus kondisi psikologis yang sehat agar guru mampu menjalankan tugas secara optimal dan berkelanjutan.

Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), guru menghadapi tantangan yang lebih spesifik dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena peserta didik berada pada fase transisi remaja awal yang ditandai oleh perubahan kognitif, emosional, dan sosial yang signifikan. Kondisi ini menuntut guru untuk memberikan pendampingan akademik dan psikososial secara intensif. Di sisi lain, guru SMP juga dihadapkan pada berbagai tuntutan struktural dan administratif. Hal ini termasuk penyesuaian terhadap implementasi Kurikulum Merdeka yang berdampak pada peningkatan beban kerja dan tanggung jawab profesional guru (Hartawati & Karim, 2024; Rosyada et al., 2024). Akumulasi

tuntutan tersebut berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan kerja guru.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dikenal sebagai kota pendidikan dengan tingkat partisipasi pendidikan yang relatif tinggi. Namun demikian, pada jenjang SMP masih ditemukan berbagai permasalahan pendidikan, seperti ketimpangan mutu antar sekolah dan keterbatasan akses terhadap pendidikan bermutu bagi kelompok sosial ekonomi rendah. Selain itu, terdapat pula tantangan dalam pelaksanaan pendidikan inklusif bagi peserta didik berkebutuhan khusus (Aminatuzzuhriyah et al., 2025; Dewi, 2022). Perbedaan kondisi sosial ekonomi dan ketersediaan sumber daya antarwilayah turut memengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kondisi kerja guru, terutama di sekolah swasta.

Guru SMP swasta umumnya menghadapi kondisi kerja yang lebih menantang dibandingkan dengan guru di sekolah negeri. Kondisi tersebut meliputi beban kerja dan tuntutan administratif yang relatif tinggi, keterbatasan fasilitas pembelajaran, serta tingkat kesejahteraan dan jaminan kerja yang lebih rendah (Hutasuhut et al., 2025). Akibat tuntutan kerja yang berat dan menantang berpotensi menurunkan kecenderungan perilaku prososial dan kolaboratif dan akhirnya *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah (Hermawan et al., 2022). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan kebahagiaan kerja guru, serta memengaruhi kualitas kinerja dan perilaku profesional dalam lingkungan sekolah. Beban kerja yang tinggi dan tekanan pekerjaan dapat memengaruhi OCB serta kinerja karyawan. Kondisi kerja yang

berat membuat karyawan lebih fokus pada tugas inti dibandingkan melakukan perilaku sukarela yang membantu organisasi (Efendi et al., 2025).

Dalam konteks organisasi sekolah, kinerja guru tidak hanya tercermin dari pelaksanaan tugas formal, tetapi juga dari perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku ekstra-peran yang dilakukan secara sukarela di luar tuntutan formal pekerjaan. Bentuk perilaku tersebut antara lain membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah (Haidong et al., 2025; Organ, 2018; Sarjito et al., 2024). OCB memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama antarguru, serta meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki OCB tinggi cenderung menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan sekolah dan bersedia memberikan kontribusi lebih demi tercapainya tujuan organisasi pendidikan. Sebaliknya, rendahnya OCB dapat melemahkan iklim organisasi, menghambat kolaborasi antar guru, serta berdampak pada menurunnya kualitas layanan pendidikan (Harding et al., 2020; Organ et al., 2012).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri dari beberapa dimensi utama. Dennis W. Organ mengemukakan lima dimensi OCB, yaitu *altruism* atau perilaku membantu rekan kerja secara sukarela, *conscientiousness* yakni kepatuhan yang melebihi standar minimal organisasi, *sportsmanship* berupa toleransi terhadap kondisi kerja yang kurang ideal tanpa banyak mengeluh, *courtesy* yaitu menjaga hubungan baik untuk mencegah

konflik, serta *civic virtue* berupa partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi (Organ, 2018; Organ et al., 2012). Kelima dimensi tersebut menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana guru menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas sekolah. Pemahaman terhadap dimensi-dimensi tersebut penting untuk mengidentifikasi secara lebih spesifik bentuk perilaku OCB yang masih rendah pada guru sehingga dapat menjadi dasar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat OCB pada guru sekolah swasta masih belum optimal. Penelitian terdahulu menemukan bahwa beberapa dimensi OCB, khususnya *courtesy* dan *civic virtue*, berada pada kategori relatif rendah. Hal tersebut menunjukkan masih lemahnya keterlibatan guru dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi sekolah (Vidiyanti et al., 2025). Penelitian lain juga menunjukkan adanya indikasi rendahnya OCB pada guru sekolah swasta, terutama pada aspek partisipasi organisasi dan kesediaan membantu rekan kerja di luar tanggung jawab formalnya (Yusnita et al., 2023). Selain itu, penelitian mengenai OCB guru di sekolah swasta menunjukkan bahwa dimensi *civic virtue* merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dimensi lainnya, sehingga menggambarkan rendahnya keterlibatan guru dalam mendukung perkembangan organisasi sekolah secara aktif (Vidiyanti et al., 2025).

Permasalahan OCB juga ditemukan pada beberapa SMP swasta di Kota Yogyakarta. Berdasarkan fenomena yang berkembang, masih terdapat guru yang kurang menunjukkan kepedulian terhadap kegiatan sekolah di luar tugas mengajar,

rendahnya partisipasi dalam rapat maupun program pengembangan sekolah, serta lemahnya inisiatif untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perilaku *altruism*, *courtesy*, dan *civic virtue* pada sebagian guru masih belum berkembang secara optimal. Selain itu, beberapa guru cenderung bekerja secara individual dan kurang membangun komunikasi serta kolaborasi lintas bidang studi. Situasi ini berpotensi menghambat terciptanya budaya organisasi yang positif dan menurunkan efektivitas kerja sekolah. Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya OCB pada tenaga pendidik dapat berdampak pada kurang optimalnya koordinasi organisasi, menurunnya solidaritas kerja, serta melemahnya efektivitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Harding et al., 2020; Humairo & Mulyana, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap 8 orang guru di salah satu SMP swasta di Yogyakarta, sebanyak 6 orang menunjukkan tingkat OCB yang rendah. Hasil observasi mengungkapkan bahwa masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah. Selain itu, perilaku yang mencerminkan rendahnya dimensi *altruism* juga terlihat, misalnya masih terdapat guru yang memanfaatkan waktu istirahat secara berlebihan sehingga terlambat kembali menjalankan tugas di sekolah. Kondisi tersebut sekaligus menunjukkan rendahnya dimensi *conscientiousness*, yaitu kurangnya kesadaran untuk menjalankan tanggung jawab secara optimal melebihi standar minimal yang ditetapkan organisasi.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa inisiatif guru untuk membantu rekan kerja yang berhalangan hadir atau mengalami kesulitan dalam pekerjaan masih tergolong rendah. Sebagian besar guru cenderung enggan membantu rekan kerja yang berada di luar divisi atau mata pelajaran yang diampu. Di sisi lain, beberapa guru menunjukkan dimensi *sportsmanship* yang rendah, seperti bersikap acuh terhadap pemberian saran atau masukan yang bersifat membangun. Kondisi tersebut muncul karena adanya anggapan bahwa setiap individu sudah mampu mengelola pekerjaannya sendiri tanpa memerlukan arahan dari rekan kerja lain. Selain itu, terdapat pula keluhan dari beberapa guru terkait kebijakan sekolah yang dinilai kurang mendukung kenyamanan kerja. Hal ini mencerminkan rendahnya dimensi *civic virtue*, yaitu kurangnya keterlibatan dan kepedulian guru terhadap perkembangan organisasi sekolah secara menyeluruh.

Keyakinan umum di kalangan institusi pendidikan adalah bahwa pencapaian keunggulan sekolah mensyaratkan guru untuk menampilkan kinerja superior yang salah satunya tercermin melalui perilaku OCB (Jayadi, 2012). Sekolah sebagai organisasi penyedia layanan pendidikan memiliki tujuan memberdayakan siswa dalam proses pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, sekolah dituntut mampu menciptakan lingkungan edukatif yang tertata, harmonis, dan penuh dedikasi, di mana terdapat komitmen bersama antara guru dan siswa untuk mencapai hasil akademik yang optimal (Srimulyani, 2012). Dalam konteks tersebut, keberadaan guru dengan tingkat OCB yang tinggi menjadi faktor penting karena mampu mendukung terciptanya kerja sama, loyalitas, serta efektivitas organisasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Penelitian Sumiati et al. (2025) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja saling berhubungan serta berpengaruh positif terhadap peningkatan OCB guru. Peningkatan faktor-faktor tersebut secara signifikan dapat mendorong kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah, serta menjadi acuan bagi penelitian lanjutan terkait OCB guru.

OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari aspek individu maupun organisasi. Beberapa faktor utama yang memengaruhi OCB antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kondisi psikologis individu (Worku & Debela, 2024). Individu dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku ekstra-peran yang lebih kuat. Selain itu, dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan yang positif juga berperan dalam mendorong munculnya OCB. Di antara berbagai faktor tersebut, faktor psikologis menjadi aspek yang paling relevan dalam konteks profesi guru, khususnya terkait dengan *happiness at work* (HAW)

Salah satu faktor psikologis yang dinilai berperan penting dalam mendorong munculnya OCB adalah HAW atau kebahagiaan kerja (Pratama et al., 2022; Sulistiasih & Nurlaila, 2025). Individu yang merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku positif, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam organisasi, serta melakukan perilaku ekstra-peran yang mendukung efektivitas organisasi (Putra & Mardhatillah, 2021). HAW merupakan kondisi psikologis positif yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan kerja, emosi positif, serta kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja (Fröhlich et

al., 2025). Guru yang memiliki Tingkat HAW yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih di luar kewajiban formalnya (Rufeng et al., 2023).

Secara teoretis, hubungan antara HAW dan OCB dapat dijelaskan melalui *broaden-and-build theory* yang dikemukakan oleh Fredrickson. Teori ini menyatakan bahwa emosi positif mampu memperluas pola pikir dan perilaku individu. Selain itu, emosi positif juga dapat membangun sumber daya psikologis dan sosial jangka panjang, termasuk kecenderungan untuk menampilkan perilaku prososial seperti OCB (Fredrickson, 2004). Dengan demikian, kebahagiaan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu guru, tetapi juga berkontribusi terhadap perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi sekolah.

Meskipun hubungan antara HAW dan OCB telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus menelaah hubungan kedua variabel tersebut pada guru SMP swasta di Yogyakarta masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut terlihat dari sisi konteks wilayah, jenjang pendidikan, maupun karakteristik sekolah swasta. Guru SMP swasta memiliki dinamika dan tantangan kerja yang berbeda dibandingkan guru di sekolah negeri, terutama dalam menghadapi kondisi pascapandemi dan keterbatasan sumber daya sekolah. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara HAW dan OCB pada guru SMP swasta di Yogyakarta penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris yang kontekstual serta menjadi dasar bagi upaya peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *happiness at work* (HAW) berperan penting dalam meningkatkan perilaku positif karyawan di tempat kerja, termasuk *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun sebagian besar penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut dilakukan pada konteks organisasi bisnis atau sektor industri. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara HAW dan OCB pada profesi guru, khususnya pada guru sekolah menengah pertama swasta, masih relatif terbatas. Padahal lingkungan kerja guru memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis, seperti tuntutan pedagogis, tanggung jawab sosial terhadap siswa, serta dinamika kerja kolektif dalam lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara HAW dan OCB pada guru SMP swasta menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai faktor psikologis yang dapat mendorong perilaku kerja positif dalam konteks organisasi pendidikan. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMP swasta di Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Mendeskripsikan tingkat *happiness at work* pada guru SMP swasta di Yogyakarta.

- b. Mendeskripsikan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMP swasta di Yogyakarta.
- c. Menganalisis hubungan antara *happiness at work* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMP swasta di Yogyakarta.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi pendidikan dan perilaku organisasi, khususnya terkait hubungan antara *happiness at work* dan OCB pada guru sekolah swasta.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dan yayasan dalam merancang strategi peningkatan kebahagiaan kerja guru guna mendorong perilaku OCB secara berkelanjutan.