

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Agar dapat bertahan organisasi perlu memperhatikan beberapa hal yang berada di dalamnya mulai dari kualitas dan perilaku sumber daya manusianya, serta hal-hal lain yang berasal dari dalam dan luar organisasi. Membahas mengenai sumber daya manusia dalam organisasi, banyak sekali hal-hal yang dibahas. Hal ini mencakup penyelesaian tugas-tugas di organisasi, hubungan antar individu secara horizontal dan vertikal pada sebuah organisasi, dan kualitas dari setiap individu dalam organisasi.

Walaupun manusia merupakan individu yang memiliki karakteristik masing-masing, dalam menjalankan kehidupannya manusia tetap membutuhkan bantuan manusia lainnya, seperti dalam menjalankan tugas yang ada dalam organisasi, terkadang seseorang memerlukan bantuan rekannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Bukan hanya merasa membutuhkan bantuan, tetapi manusia juga mempunyai hasrat untuk membantu rekan atau manusia lainnya yang sedang dalam kesulitan.

Atas peristiwa tersebut, dikenal suatu perilaku tolong-menolong antar anggota organisasi yang terjadi atas keinginan dari diri anggota organisasi sendiri yang bersifat sukarela atau terjadi tanpa ada paksaan dari pihak manapun, perilaku ini dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Bukan hanya dikenal sebagai perilaku

sukarela, *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai perilaku yang melebihi persyaratan kerja pada seseorang, atau dianggap sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas (Febriantina et al., 2021)

*Organizational citizenship behavior* dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas para anggota organisasi, maka *organizational citizenship behavior* memiliki peranan tersendiri dalam berjalannya sebuah organisasi. Anggota organisasi yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan berpartisipasi dalam memberikan dampak baik pada perkembangan organisasi. Penelitian oleh Dennis W. Organ (2018) juga telah membuktikan adanya peranan penting *organizational citizenship behavior* dan dia mengharapkan agar akan banyak penelitian lain mengenai *organizational citizenship behavior* karena dilihat dari manfaatnya itu sendiri.

Sekolah yang merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang kependidikan memiliki guru sebagai salah satu anggota organisasinya. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (1) 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 jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang profesional dibutuhkan pada sekolah agar dapat tercipta para peserta didik yang berkualitas.

Tugas pokok guru dijelaskan dalam Bab XI Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 20 Undang-Undang No. 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, yakni guru bertugas untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik/siswa, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai, dan meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.

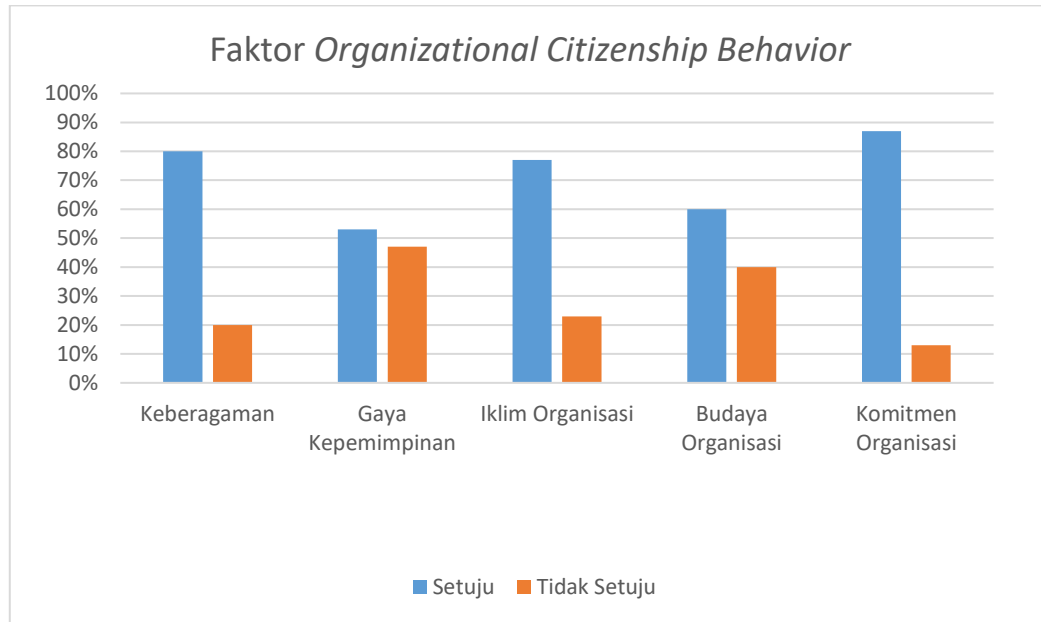
*Organizational Citizenship Behavior* dalam ruang lingkup pendidikan dapat diartikan sebagai perilaku guru yang secara sukarela mampu menjalankan tugas dari standar yang diharapkan dan mampu mengerjakan tugas di luar dari tugas pokok yang ditetapkan dalam Bab XI Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang berupa berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, datang lebih awal dari jam mengajar, membantu proses adaptasi guru baru di sekolah, bersedia menggantikan jam mengajar guru jika tidak bisa hadir di sekolah, memberi saran dalam perkembangan kemajuan sekolah, dan mengikuti pelatihan yang diadakan untuk menunjang tugas guru.

Peneliti melakukan observasi awal dengan mengamati beberapa kegiatan guru SMK Negeri di Jakarta Selatan. Dalam pengamatan ini peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam penerapan *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan. Hal-hal yang ditemui seperti saat ada guru yang berhalangan

hadir untuk mengajar namun tidak ada guru dengan kompetensi yang sama menggantikannya mengajar, guru yang telat hadir dan masih ada beberapa guru yang tidak hadir dalam kegiatan pelatihan dari sekolah. Hal ini yang menjadikan peneliti melaksanakan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan

*Organizational citizenship behavior* tidak terjadi begitu saja dalam organisasi. Organ dalam (Titisari, 2014) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Menurutny faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* secara umum terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri anggota organisasi sendiri, seperti kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi, dan lain sebagainya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar anggota organisasi sendiri, seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Peneliti melakukan pra-riset terlebih dahulu untuk mengetahui faktor apa yang paling mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Pra-riset dilaksanakan kepada 30 guru SMK Negeri di Jakarta Selatan, yaitu dari SMKN 6 Jakarta, SMKN 8 Jakarta, SMKN 15 Jakarta, SMKN 29 Jakarta, SMKN 47 Jakarta, dan SMKN 57 Jakarta. Pada pra-riset ini Peneliti menggunakan lima faktor *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2006) yaitu keberagaman, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi



**Gambar 1.1 Pie Chart Hasil Pra-Riset**

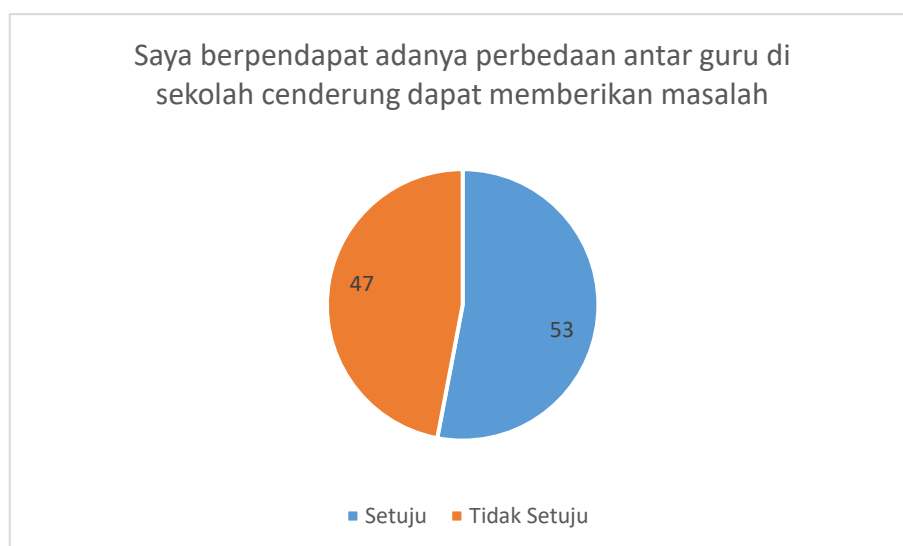
**Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti**

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan adalah keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

Keberagaman merupakan suatu ketidaksamaan dan persamaan pada anggota kelompok. Dalam penelitian ini maka keberagaman yang dimaksud adalah adanya perbedaan dan persamaan antar guru SMK Negeri yang ada di Jakarta Selatan. Hal-hal yang menjadi fokus pada perbedaan dan persamaan tersebut berupa sifat, keterampilan, kemampuan, jenis kelamin, ras, etnis, kecerdasan inteligen, budaya, kebangsaan, agama, dan posisi atau jabatan.

Penelitian oleh Saxena (2014) menyebutkan bahwa organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja berkualitas dan kompetitif tanpa memandang perbedaan-perbedaan di dalamnya serta bisa menerima keberagaman dapat memberikan manfaat berupa mendorong inovasi dan produktivitas, lebih dapat beradaptasi dengan situasi yang fluktuatif, dapat memberikan variasi dalam memberikan solusi, dan manfaat-manfaat lainnya yang dapat dirasakan organisasi. Maka dapat dikatakan organisasi yang mampu memaksimalkan manfaat dari adanya keberagaman dalam internal organisasinya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Sekolah sebagai sebuah organisasi yang terbuka dapat memungkinkan terjadi sebuah keberagaman didalamnya, mulai dari keberagaman pada murid, guru, serta pihak-pihak lainnya yang berada dalam lingkup internal sekolah. Oleh sebab itu seluruh pihak sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memahami keberagaman yang terjadi di sekolah agar dapat meningkatkan harmoni dan kerjasama dalam sekolah.



## **Gambar 1.2 Pie Chart Persepsi Keberagaman di Sekolah**

**Sumber: Data Diolah oleh Peneliti**

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai persepsi beberapa guru SMK Negeri di Jakarta Selatan menunjukkan bahwa sebesar 53% guru masih memandang sebuah perbedaan dalam sekolah menjadi sebuah persoalan tersendiri dalam suatu organisasi pendidikan. Keberagaman di sekolah dapat berupa adanya perbedaan dan persamaan demografi (jenis kelamin, etnis, ras, dan agama), kemampuan dan pengalaman, serta posisi atau kedudukan dalam sekolah.

Variabel berikutnya yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi, perasaan, dan perilaku dari para anggota organisasi serta dapat menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh sumber daya manusia dalam lingkungan organisasi tersebut.

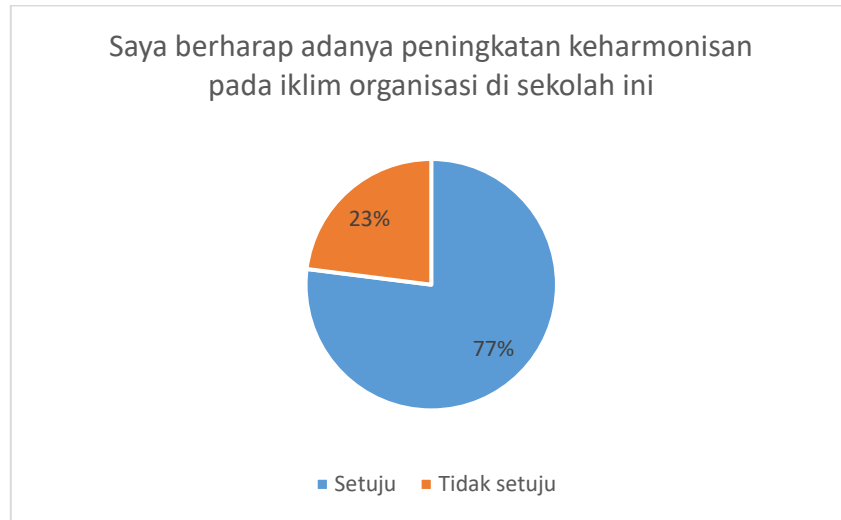
Penelitian oleh Berberoglu (2018) menjelaskan pada akhir tahun 1960-an iklim organisasi sudah menjadi topik populer untuk diteliti dan dibahas dalam organisasi karena iklim organisasi dipandang penting untuk memahami sikap serta perilaku terkait pekerjaan pegawai. Selain itu iklim organisasi dipandang dapat mempengaruhi sikap karyawan tentang rasa memiliki dan hubungan pribadi antar karyawan, serta dapat mendukung tujuan-tujuan organisasi karena iklim organisasi merupakan persepsi yang sama dan utuh mengenai makna kehidupan bersama dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian dari Arbiyanti & Sudibjo (2020), penelitian ini menjelaskan iklim organisasi di sekolah dapat terbentuk dari interaksi antara perilaku

kepala sekolah dan perilaku guru. Penelitian ini juga menjelaskan iklim organisasi sekolah berkualitas dibagi dalam empat kategori. Iklim akademis fokus pada kualitas atmosfer akademis, iklim komunitas yang menekankan pada kualitas hubungan interpersonal, iklim keamanan diwakili dengan sejauh mana sekolah menjamin keamanan secara fisik dan psikis, dan iklim lingkungan institusional menjelaskan tentang sumberdaya dan struktur organisasi di lingkungan sekolah. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang penting dan menarik untuk diteliti lebih lanjut terutama dihubungkan dengan *organizational citizenship behavior*.

Peneliti telah melaksanakan pra-riset untuk melihat bagaimana keadaan guru yang dihadapkan pada iklim organisasi sekolahnya. Pra-riset ini dilakukan pada 30 guru dari SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta dengan hasil sebagai berikut





**Gambar 1.3 Pie Chart Iklim Organisasi pada SMKN di Jakarta Selatan**

**Sumber: Data Diolah oleh Peneliti**

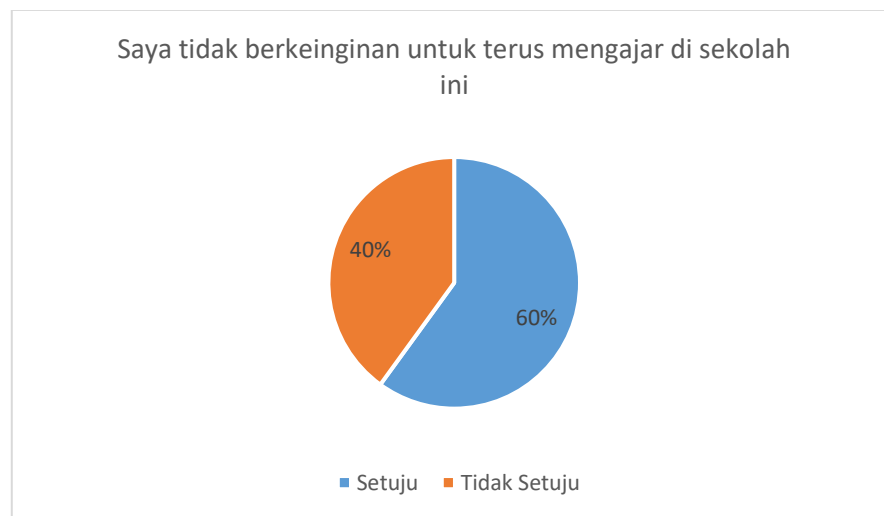
Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa sebanyak 77% guru SMK Negeri di Jakarta Selatan merasa bahwa diperlukannya peningkatan keharmonisan internal pada iklim organisasi di sekolah, dan berarti hanya 23% yang menganggap bahwa iklim organisasi di sekolah sudah cukup harmonis.

Variabel terakhir yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah kondisi dimana anggota organisasi memihak pada organisasinya dan dapat yakin untuk menerima tujuan dari organisasi serta berniat untuk memelihara keanggotaannya itu.

Berdasarkan penelitian oleh Kaplan (2018), dijelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan hasil yang positif untuk konsekuensi individu dan organisasi. Komitmen

organisasi memungkinkan para anggota organisasi lebih memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yang diikutinya dan komitmen organisasi bisa dijadikan pedoman bagi para anggota organisasi untuk meningkatkan loyalitas kerjanya. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan menjadi variabel yang berguna untuk di teliti.

Lalu Peneliti juga melaksanakan pra-riset untuk melihat sejauh mana komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMKN di Jakarta Selatan. Pra-riset ini dilakukan pada 30 guru dari SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta dengan hasil sebagai berikut



**Gambar 1.4 Pie Chart Komitmen Organisasi Guru SMKN di Jakarta Selatan**

**Sumber: Data Diolah oleh Peneliti**

Jika dilihat dari hasil pra-riset, maka sebesar 60% guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berpikir untuk tidak mengajar selamanya di sekolah tempat mereka mengajar sekarang, dan sebanyak 40% guru memilih untuk terus mengajar di sekolah tempat mereka mengajar

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dengan ini peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keberagaman, Iklim organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah tersebut menjadi beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara keberagaman terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah terdapat pengaruh antara keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui tentang pengaruh antara keberagaman terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Mengetahui tentang pengaruh antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Mengetahui tentang pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Mengetahui tentang pengaruh simultan antara keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa SMK Negeri yang diteliti sebagai *feedback* agar lebih mengetahui pentingnya keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada beberapa SMK Negeri yang diteliti.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, dan untuk menguji adanya pengaruh keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini juga berguna untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas mengenai *organizational citizenship behavior*.