

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan untuk memajukan pendidikan semakin lama semakin berat. Guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dilihat ketika guru dan tenaga kependidikan memiliki perilaku kewargaan organisasi (*Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Guru dan tenaga kependidikan dengan OCB yang tinggilah yang akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Pencapaian tujuan pendidikan secara nasional akan mempengaruhi peringkat pendidikan nasional. Menurut laporan PISA secara peringkat kualitas sistem pendidikan di 72 negara, Tahun 2022 Indonesia berada pada peringkat 62. Tahun 2020, Indonesia menduduki peringkat 71. Walaupun mengalami perbaikan peringkat, dengan berada pada peringkat 62 tentunya sistem Pendidikan mesti harus tetap diperbaiki. Perbaikan peringkat pendidikan nasional membutuhkan upaya dari semua pihak. Pemerintah, guru, masyarakat, dan peserta didik harus memiliki tekad yang sama untuk memajukan Pendidikan (Hardianto, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam kemajuan organisasi. Kemajuan tersebut mendorong semakin tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi. Berbagai pilihan industri yang ada memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk lebih selektif dalam bergabung pada suatu perusahaan, khususnya berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang karyawan menjadi suatu hal

yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Melihat pentingnya peran SDM tersebut, maka sudah seharusnya setiap organisasi dapat menjaga loyalitas atau komitmen karyawan terhadap organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi (Dengo, dkk 2023).

Kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku ini mencakup perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk kegiatan di luar pekerjaan, dan menegakkan aturan dan prosedur di tempat kerja terlepas dari ketidaknyamanan pribadi tanpa adanya permintaan reward secara formal dari organisasi. OCB diperlukan oleh organisasi karena meningkatkan efektifitas organisasi, terutama dalam membangun aspek-aspek sosial dalam organisasi, seperti komunikasi antar individu dan kesolidan tim atau unit kerja (departemen) (Rahayu dan Qurdiana, 2020).

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen organisasi sangat penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personil atau individu dalam setiap jajaran dan tingkatan organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personil untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi (Dengo, dkk 2023).

Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh

organisasi yang akan berimbas kepada kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka (OCB). Berdasarkan prinsip timbal balik, dukungan organisasional pada karyawan tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan absensi, sehingga merangsang prestasi kerja karyawan (Azhar, dkk 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Guru dan tenaga kependidikan yang puas dengan pekerjaan akan menampilkan perilaku yang sesuai tupoksinya. Perasaan puas ini dapat menjadi pemicu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Ketika guru menampilkan pekerjaan dengan lebih baik (melebihi tupoksinya), maka perilaku OCB akan muncul dengan sendirinya (Hardianto, 2019).

Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki OCB tinggi, akan melaksanakan pekerjaan melebihi tanggung jawabnya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan yang melebihi tupoksinya agar sekolah menjadi semakin maju. Guru dengan OCB tinggi akan memberikan tambahan waktu pelajaran agar siswa menjadi lebih paham dengan materi yang diberikan. Begitu juga tenaga pendidikan yang memiliki OCB tinggi akan memberikan pelayanan yang lebih maksimal dari kewajibannya. Dewasa ini terlihat guru dan tenaga kependidikan belum optimal menerapkan OCB dalam dirinya. Masih ada guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan baik. Masih adanya guru yang masuk kelas tidak tepat waktu. Pelayanan perpustakaan dan akademik yang dirasa

belum memuaskan dan sebagainya. Permasalahan ini tentu saja mesti dicarikan solusinya agar visi sekolah bisa terwujud dengan baik.

Permasalahan tentang rendahnya *OCB* dapat terjadi di organisasi dalam lingkungan pendidikan, termasuk juga pada SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus. Sebelumnya peneliti telah melakukan penelitian awal dengan melakukan wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data awal. Penelitian awal dilakukan untuk mengetahui masalah, apakah ada masalah yang berkaitan dengan *OCB* di SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus. Berdasarkan hasil penelitian awal didapatkan hasil bahwa SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus terindikasi adanya permasalahan *OCB*. Sebagian guru di SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus masih banyak yang belum mencerminkan sikap dan perilaku *OCB* seperti terlambat datang sekolah, mangkir rapat dan lain-lainnya.

**Tabel 1.1**  
**Absen Kehadiran Rapat Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus Tahun 2022-2023**

No	Bulan	Keterangan	Jumlah Pendidik	Normal	Tidak Hadir	%
1	November 2022	Rapat koordinasi Guru dengan Kepala Sekolah	173	173	22	12,7
2	Desember 2022	Rapat koordinasi Guru dengan Kepala Sekolah	173	173	26	15,0
3	Januari 2023	Rapat koordinasi Guru dengan Kepala Sekolah	173	173	20	11,6
4	Februari 2023	Rapat koordinasi Guru dengan Kepala Sekolah	173	173	21	12,1
5	Maret 2023	Rapat koordinasi Guru dengan Kepala Sekolah	173	173	25	14,5
6	April 2023	Rapat koordinasi Guru dengan Kepala Sekolah	173	173	24	13,9
Total pendidik yang tidak menghadiri rapat						13,3%

Sumber: Dokumentasi Absen Rapat Tenaga Pendidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran guru dalam rapat yang diadakan sekolah di SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus kurang baik, dari hasil di atas tingkat ketidakhadiran mencapai angka 13,3%, dan angka tersebut konstan dan terus terjadi dalam setiap kegiatan rapat yang diadakan sekolah untuk para guru.

Secara faktual fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa *OCB* SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus masih kurang baik, padahal dukungan organisasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan di SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus cukup baik. Berdasarkan kondisi fenomenal tersebut diduga ada ketidaksesuaian dari kaidah sebenarnya karena diharapkan dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik dapat mempengaruhi peningkatan *OCB* guru. Terdapat permasalahan pada aspek komitmen organisasi sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Tenaga Kependidikan yang Mengundurkan Diri**

Tahun	Jumlah
2020	3
2021	2
2022	4
2023	4
Rata-Rata	3,25

Sumber: Dokumentasi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kudus, 2023.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kependidikan yang mengundurkan diri dari instansi lembaga pendidikan

Muhammadiyah Kudus rata-rata sebesar 3 orang setiap tahunnya. Adanya fakta tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tenaga kependidikan masing kurang. Faktor selanjutnya yaitu persepsi dukungan organisasi, sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Permasalahan Pada Aspek Persepsi Dukungan Organisasi**

No.	Nama Sekolah/Instansi	Permasalahan
1.	SD Muh 1 Kudus	Kurangnya dukungan pimpinan atas produk media pembelajaran yang disusun tenaga kependidikan.
2.	MI Muh 1 Kudus	Kurangnya dukungan pimpinan atas <i>effort</i> yang dilakukan tenaga kependidikan dalam kegiatan ekstra kurikuler sekolah.
3.	MI Muh 2 Kudus	Pimpinan telah mengapresiasi upaya tenaga kependidikan melaksanakan pembelajaran setiap harinya namun tidak secara rutin.

Sumber: Dokumentasi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kudus, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada aspek persepsi dukungan organisasi dimana tenaga kependidikan menyatakan kurangnya dukungan pimpinan atas produk media pembelajaran yang disusun tenaga kependidikan. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya dukungan pimpinan atas *effort* yang dilakukan tenaga kependidikan dalam kegiatan ekstra kurikuler sekolah. Faktor selanjutnya yaitu persepsi dukungan organisasi, sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Permasalahan pada Aspek Kepuasan**

No.	Nama Sekolah/Instansi	Permasalahan
1.	MI Muh Jatikulon Kudus	Terdapat tenaga kependidikan yang memiliki permasalahan dengan sesama rekan kerja di organisasi.
2.	MI Muh Bae Kudus	Terdapat tenaga kependidikan yang merasa kurang puas atas gaji yang diberikan oleh

		pimpinan.
3.	MI Muh Kedungsari Kudus	Terdapat tenaga kependidikan yang merasa tugas yang kadang berlebihan.

Sumber: Dokumentasi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kudus, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kepausan dimana terdapat tenaga kependidikan yang memiliki permasalahan dengan sesama rekan kerja di organisasi. Permasalahan lainnya yaitu terdapat tenaga kependidikan yang merasa kurang puas atas gaji yang diberikan oleh pimpinan.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah perbedaan dengan penelitian terdahulu. Pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen kerja, penelitian Hidayat dan Muhdiyanto (2021) dan Jang dan Juliana (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Namun berbeda dengan penelitian Claudia (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen kerja. Variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, pada penelitian Hidayat dan Muhdiyanto (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian Pangestuti (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Claudia (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja, penelitian Jang dan Juliana (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian Claudia (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Namun penelitian Ramadhan dan Rino (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Pada variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, penelitian Jang dan Juliana (2020) dan Laras, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun berbeda dengan penelitian Claudia (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada variabel komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, pada penelitian Claudia (2018) dan Ibrahim, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Jang dan Juliana (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen kerja, dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*”**



## MELALUI KOMITMEN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN SD/MI MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN KUDUS”.

### 1.2 Ruang Lingkup

Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini meliputi :
  - a. Variabel eksogen meliputi persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja.
  - b. Variabel endogen meliputi *organizational citizenship behavior*.
  - c. Variabel intervening meliputi komitmen kerja.
2. Obyek penelitian pada SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.
3. Subyek penelitian pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.
4. Waktu penelitian selama 1 bulan yaitu bulan Oktober sampai November 2023.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data absensi kehadiran rapat tenaga kependidikan di SD/MI Muhammadiyah se-Kabupaten Kudus tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran mencapai angka 13,3% dan angka tersebut konstan atau terus terjadi secara berulang. Hal tersebut menunjukkan *OCB* tenaga kependidikan kurang maksimal. Adapun faktor penyebabnya yaitu:

1. Komitmen kerja: Komitmen pegawai yang kurang maksimal karena adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi (Tabel 1.2).
2. Dukungan organisasi: Dukungan sekolah yang kurang atas aktivitas dan kegiatan tenaga kependidikan di sekolah (Tabel 1.3).
3. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja yang kurang maksimal dikarenakan faktor tugas yang kadang berlebihan (Tabel 1.4).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen kerja pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen kerja pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan SD/MI Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data-data empiris mengenai persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen kerja. Selain itu untuk berbagai dasar pengetahuan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, gambaran dan wacana mengenai persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen kerja.

## 2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen kerja. Sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB).

## 3. Bagi Penulis

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen kerja serta untuk memenuhi persyaratan tugas akhir mendapatkan sertifikat ijazah sarjana (S1) di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.