

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat, baik untuk kepentingan individu, masyarakat maupun bangsa. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong dalam pertumbuhan ekonomi suatu bangsa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Semakin banyaknya sumber daya manusia yang berpendidikan, maka akan tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada. Menurut Supriyoko (2002) dalam Rahman (2014) hal penting yang sangat berpengaruh terhadap pendidikan dan menentukan adalah guru. Peranan guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Menghasilkan seorang sumber daya yang berkualitas, maka dibutuhkan pula pendidik yang berkualitas. Seorang guru adalah pendidik yang sangat berpengaruh terhadap pendidikan suatu bangsa. Seorang guru adalah pendidik yang tidak akan pernah lelah dalam memberikan ajaran terhadap siswanya. Menjadi seorang guru merupakan sebuah tanggung

jawab besar telah dipegang oleh setiap guru terhadap siswa yang diajarnya, oleh karena itu guru akan bekerja sebaik mungkin untuk siswa-siswanya. Sebuah tanggung jawab itu pula yang akan menjadi semangat seorang guru untuk bekerja setiap harinya.

Proses pendidikan mengharapkan terjadinya perubahan, baik dari segi pemikiran (kognitif), perasaan (afeksi), maupun psikomotor untuk dapat digunakan berinteraksi dengan lingkungan menurut Suryabrata (1984) dalam Rahman (2014). Proses ini berlaku pada semua Negara termasuk Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, sepatutnya sekolah memperhatikan seluruh guru yang mengajar pada sekolah tersebut.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Supriyoko dalam Rahman (2014) bahwa yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah *hardware*, *software*, dan *brainware*, maka yang dianggap paling berperan adalah guru. Tugas dan fungsi guru diuraikan pula secara jelas dalam undang-undang guru dan dosen. Namun mereka turut dibebani dengan tugas tambahan, seperti membantu para junior atau pegawai baru mengenal lingkungan kerja barunya, mengikuti undangan rapat, memberikan tambahan pengetahuan kepada siswa diluar dari kewajibannya, tidak senang melakukan pergunjungan yang tidak perlu, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) keluar dari masalah yang tengah dihadapi. Gejala-gejala perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut biasa dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* di tempat kerja, yaitu perbuatan membantu orang lain secara sukarela dan

diluar dari kewajibannya. Jika dikaitkan dengan ajaran Islam, maka SMA Muhammadiyah merupakan lembaga pendidikan agama yang sangat menekankan perlunya menegakkan tolong-menolong dalam kebaikan dan menghindari tolong-menolong dalam kejahatan. Kemampuan guru tersebut akan muncul jika ada kepuasan dalam menjalankan tugas karena merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Individu yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan mudah memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan. Perilaku inilah yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior*.

Menurut Robbins dan Judge (2009) mengatakan perilaku kewargaan organisasi (OCB) yaitu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang guru, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku OCB bisa disebut dengan *extra-role behavior* yaitu sikap atau perilaku pekerja diluar *job description* yang dimilikinya bukan karena adanya *reward*, tetapi karena adanya faktor kesadaran intrinsic yang menyebabkan individu tersebut untuk melakukan pekerjaan diluar *job description*-nya.

Organ (1998) dalam Purba dan Seniati (2004) mengungkapkan ada lima dimensi dalam OCB yaitu : (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi , (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi

yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara member informasi dan konsultasi serta menghargai kebutuhan mereka, dan (5) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

Topik OCB sudah banyak dibicarakan dalam pembahasan perilaku organisasi akhir-akhir ini bahkan telah menjadi salah satu variable dependen utama dalam penelitian perilaku organisasi Robins (2001) dalam Purba dan Seniati (2004). Selain itu, penelitian OCB sangat penting dilakukan di Indonesia karena banyak organisasi di Indonesia menerapkan system tim kerja. Di samping itu, sekarang ini terjadi banyak perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti *downsizing* (perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan, misalnya perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja. Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, organisasi itu akan lebih tergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Oleh karena itu, karyawan tersebut diharapkan menampilkan OCB.

OCB merupakan salah satu perilaku baik yang perlu diterapkan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Selain OCB, ada perilaku yang juga penting dimiliki individu dalam sebuah organisasi yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcome*) yang positif menurut Santrock (2001) dalam Setiawan (2012). Seorang yang memiliki efikasi pada dirinya, akan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan mampu membantu orang lain untuk mengerjakan pekerjaan lainnya, ini terkait halnya dengan OCB. Menurut peneliti terdahulu Rahman (2013) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dengan *organizational citizenship behavior*

Seseorang berhasil dalam menyelesaikan tugasnya harus didasari oleh keyakinan tinggi dan kemampuan dalam membaca situasi yang ada. Keyakinan terhadap diri sendiri sering disebut dengan *self efficacy*. *Self efficacy* mempunyai peranan yang tinggi terhadap kinerja individual, seperti tujuan yang diharapkan, insentif yang dihasilkan dan kesempatan yang dirasakan. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi berfokus pada peluang yang lebih baik dan melihat rintangan sebagai hal yang diatasi.

*Self efikasi* menurut Bandura dalam Rahman (2013) adalah tingkat kepercayaan diri akan kemampuan individu untuk melakukan tugas tertentu. Dalam pandangan teori kognitif sosial manusia tidak hanya didorong oleh kekuatan dari dalam dirinya sendiri, atau dibentuk dan

dikendalikan oleh rangsangan eksternal. Fungsi manusia dijelaskan dalam hubungan timbal balik antara perilaku dan faktor kognitif (personal) dan lingkungan. Efikasi diri diyakini menjadi kunci untuk pekerjaan yang sukses. Selain itu, *self efficacy* dapat mempengaruhi pola berpikir dan perilaku dalam membuat keputusan.

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri terhadap kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal menurut Engko (2006). *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Bandura (1991) dalam Chasanah (2013), mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Hasil analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Hasil yang ditunjukkan oleh Engko (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*.

Kita ketahui *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku *extra-role* atau perilaku sukarela diluar deskripsi pekerjaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. Robbin dan Judge (2008) dalam Prabowo (2014) menyatakan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai *predictor* utama OCB, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

Menurut penelitian terdahulu oleh Qamar (2012) dalam Prabowo (2014) menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Seluruh dimensi OCB (*altruism, sportsmanship, courtesy, civic virtue, dan conscientiousness*) secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Faktor yang sangat berpengaruh pada efikasi diri dan OCB seorang guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja seorang guru adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut, sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi pencapaian tujuan utama sebuah

sekolah menengah untuk menjadikan siswa/siswi yang memiliki kompetensi.

Qamar (2012) dalam Prabowo (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan akan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi dengan senang hati.

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh antara *self efficacy* dengan OCB dimediasi oleh kepuasan kerja. Pada penelitian ini lebih berfokus untuk meneliti guru SMA Muhammadiyah di Yogyakarta. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat, tentu saja kepuasan organisasi individu organisasi itu dapat dilihat dari totalitas kerja mereka dan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik dalam hal ini yaitu siswa dan masyarakat, seperti pada Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di wilayah Yogyakarta yang memberikan pelayanan pendidikan dalam kesehariannya. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian

sebelumnya yang dilakukan Rahman (2013) yang berjudul Effikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational pada Guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi.

## **B. Perumusan Masalah**

*Self efficacy* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku positif yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru, karena pekerjaan sebagai guru memiliki tanggung jawab yang besar terhadap siswanya. Selain mengajar di dalam kelas yang menjadi tanggung jawab utama seorang guru, melayani siswa di luar kelas adalah salah satu tugas lain guru yang tidak bisa dihindari, yang mana ini adalah bagian dari OCB. Selain mengajar di kelas dan melayani siswa, membantu teman sesama guru juga hal penting yang setiap guru perlu miliki. Misalnya saja, guru-guru di sekolah dapat membantu rekan kerjanya menggantikan pekerjaan rekan kerjanya ketika ada yang berhalangan hadir. Ini dikatakan guru sudah memiliki *self efficacy* dan OCB. Individu yang sudah memiliki *self efficacy* dan OCB pada dirinya.

Dilihat dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *self efficacy* dan OCB?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian mencakup beberapa hal yaitu:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis adanya peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penulis

Manfaat bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru khususnya terkait dengan riset yang diambil di bidang *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja.

## 2. Universitas dan peneliti lain

Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

## 3. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi SMA Muhammadiyah di Yogyakarta dalam mengambil kebijakan manajemen, para kepala sekolah memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan para guru sehingga guru betah, puas dan agar setiap guru mengajar dengan maksimal dan melakukan pekerjaan tambahan lainnya dengan tulus dan ikhlas sesuai dengan visi dan misi dari SMA Muhammadiyah yang sangat mengutamakan ajaran agama dalam setiap pembelajaran.