

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dasar yang ditempuh oleh seseorang merupakan faktor penentu perkembangan kemampuan yang dimiliki, terutama pada jenjang sekolah dasar. Pendapat tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh yang menyatakan jika sekolah dasar sebagai salah satu bentuk pendidikan dasar merupakan satuan pendidikan yang paling penting keberadaannya. Teori-teori ini mengindikasikan keterhasilan seseorang mengikuti pendidikan di sekolah dasar menentukan keberhasilannya dalam mengikuti pendidikan lainnya. "Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, keagamaan dan khusus," dengan naskah UU. No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 15.(Anita, N.M.Y., Karyasa, I.W., & Tika, 2013)".

Pembelajaran adalah sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dengan komponen lainnya. Tujuan, materi, metode, strategi, dan pendekatan apa yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran adalah komponen tersebut. Pembelajaran di hakikatnya merupakan proses interaksi guru-siswa, baik secara langsung, seperti kegiatan tatap muka, atau secara tidak langsung, seperti using berbagai medium pembelajaran melalui *Zoom* ataupun *Google Meet*.

Guru adalah kunci dalam sistem pendidikan, terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan lainnya, tidak akan berarti apabila esensi pembelajaran, yaitu interaksi guru dengan peserta didik, tidak berkualitas.

Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-ouput pendidikan.

*Work engagement* merupakan tersebut menjelaskan, kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication dan absorption*. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan.

(Pri & Zamralita, 2018) mengemukakan bahwa *Organizational citizenship behavior* adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut. Komitmen organisasi di perlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk menyukkseskan suatu organisasi, penilaian kinerja penting karena untuk membuat rencana sebagai strategi organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual” (Ticoalu, 2013)

OCB ( *Organization Citizenship Behaviour* ) perilaku yang membantu pegawai yang bersedia melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atas kewajibannya demi kemajuan organisasinya (Meilina & Widodo, 2018),sebagai wujud untuk menolong sesama pegawai dan tidak mengharapkan *reward* atau keuntungan. Terdapat beberapa contoh *organizational citizenship behavior* yaitu Perilaku membantu teman sekerja yang kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang dapat merugikan organisasi,

perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan menyelesaikan pekerjaan yang dituntut.

Fenomena yang terjadi karena saat ini Pendidikan tengah menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi dan bermunculan dengan program yang terbaru sehingga guru melimpahkan tugas tersebut kepada TU. Guru sebagai komponen sumber disekolah harus memberikan cara yang kreatif dalam proses pembelajaran. Namun, guru di sekolah harus menjalankan tugasnya dengan baik dan harus membantu guru lain meskipun itu luar deskriptif pekerjaannya. Kesiapan orang untuk membantu orang lain diluar sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi dan pentingnya dalam organisasi tersebut. Dan keyakinan orang pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas tersebut. Hal ini penting bagi guru dalam melakukan tugas dalam proses pembelajaran dan beberapa Penelitian ini sebelumnya berpendapat bahwa hal itu juga berdampak pada keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Penelitian ini akan meneliti di 5 sekolah dasar yang berada di kecamatan Wonosari, dan masing-masing guru dan karyawan berjumlah rata-rata 25-30 orang di sekolah yang telah diakreditasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada sekolah dasar di Gunungkidul dikarenakan untuk mengetahui evaluasi diri terhadap perilaku dan tugas sebagai guru dan karyawan yang berada di lingkungan kerja sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai mediasi di studi pada “Sekolah Dasar Gunungkidul”. Disamping itu terdapat riset yang tidak didukung antara lain penelitian dari (Alif, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat berpengaruh negatif *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* yang menimbulkan sikap dan respon negatif terhadap sekolah, sehingga timbullah perilaku

organizational citizenship behavior yang rendah. Hal ini didukung dari penelitian (Antonius, 2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari peneliti Manuel Soto-Perez, Jacqueline Y. Sanchez-Garcia and Juan E and Nunez-os (2020), yang berjudul “*Factors to improve job performance and school effectiveness*” dan penelitian Jon Asli, Abror, Susi Evanita and Dina Patrisia (2020), yang berjudul “*Self efficacy, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior*”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* ?
2. Apakah pengaruh *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah pengaruh *work engagement* memediasi *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap tingkat *work engagement*.
2. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Menganalisis pengaruh *work engagement* sebagai variabel mediasi terhadap *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior*.

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

**a. Secara Teoritis :**

Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat terhadap kajian teoritis ilmiah manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang berhubungan dengan pengaruh *self efficacy*, *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*.

**b. Secara Praktis :**

Manfaat secara praktis, sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini dan kontribusi terhadap perusahaan/organisasi dalam mengatasi permasalahan terhadap *self efficacy*, *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*.

**c. Pengambilan Keputusan :**

Menjadikan sumber informasi, untuk mengetahui perkembangan dari kegiatan sebagai bahan untuk menyusun rencana kegiatan yang mendatang.