

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan yang cepat memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan kelangsungan hidup mereka. Organisasi perlu memperbaiki diri agar dapat bertahan dalam persaingan dan melakukan perubahan agar menjadi organisasi yang lebih efektif. Perubahan lingkungan dapat berupa perubahan ekonomi, politik, sosial, dan teknologi yang berdampak signifikan terhadap organisasi. Perubahan organisasi yang baik akan mengarah pada kemampuan anggota organisasi untuk berkolaborasi dalam tim. Namun, kenyataannya tidak semua orang bisa bekerja sebagai anggota tim. Keterampilan yang perlu dimiliki individu untuk dapat bekerja dalam tim, dapat berupa keterampilan komunikasi, kemampuan untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan tim. Orang seringkali menunjukkan kemampuan interpersonal, peduli dengan orang lain dan berusaha sebaik mungkin untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya, yang jauh melampaui persyaratan pekerjaannya. Dengan kata lain, individu menunjukkan perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* adalah perilaku kerja yang tidak termasuk dalam uraian tugas formal karyawan, namun jika ditampilkan oleh karyawan akan sangat dihargai karena dapat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup dalam organisasi (Katz

dalam Purba & Seniati, 2004). Kunci terpenting untuk keberhasilan organisasi adalah bagaimana setiap anggota organisasi secara aktif berkontribusi pada perencanaan dan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Islam OCB ada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia) yang dapat diartikan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk tolong menolong dalam kebaikan. Kebaikan yang dimaksud disini berupa karyawan yang saling menolong karyawan lain tanpa pamrih demi terciptanya tujuan organisasi. Hal ini tertuang dalam Q.S Al-Maidah ayat 2 :

.....وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ
(المائدة : ٢)

Artinya: “... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Dari definisi diatas maka disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku secara sukarela yang memiliki dampak positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi atau sering disebut dengan *extra role* yang dapat berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Komponen yang paling berpengaruh dalam mencapai kualitas pendidikan adalah guru. Secara konseptual, guru merupakan salah satu unsur dalam bidang pendidikan yang berperan aktif dan memposisikan diri sebagai tenaga profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia untuk keluar dari permasalahan pendidikan, namun pada

kenyataannya mutu pendidikan di Indonesia masih bermasalah. Berdasarkan hasil PISA 2018 menempatkan Indonesia di peringkat ke-74, keenam dari bawah. Untuk Sains, Indonesia memperoleh skor 396, jauh di bawah rata-rata OECD yang sebesar 489. Dalam hal ini, guru dituntut berperan lebih dalam memberikan pemahaman dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Dua tugas pokok seorang guru di sekolah, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru selaku pemberi materi dan mengajarkan materi-materi pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai seorang pendidik guru bertugas sebagai pembimbing dan pembina anak didik di sekolah agar menjadi manusia susila dan berkarakter baik yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri di luar sekolah. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'ibu' di sekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Pekerjaan seperti ini seringkali harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks.

Kondisi seperti ini dapat termasuk dalam OCB. Ketika guru memiliki OCB yang tinggi maka guru mampu mengontrol perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Hal tersebut terjadi karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan akan merasa puas ketika melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika guru memiliki persepsi positif pada sekolahnya, termasuk pada iklim dalam sekolah tersebut. Iklim organisasi mempengaruhi praktik

dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi yang baik dan positif akan tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

SMP Negeri 2 Magetan merupakan salah satu dari tiga sekolah menengah pertama di kabupaten Magetan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti diantara ketiga sekolah tersebut, SMP Negeri 2 Magetan dapat dikatakan sekolah yang kurang diminati karena kurang favorit. Konsep pendidikan “Sekolah Favorit” yang pernah diusung oleh pemerintah beberapa dekade yang lalu ini memberikan dampak pada SMP Negeri 2 Magetan. Sekolah favorit adalah sebuah istilah yang ditujukan kepada sekolah yang memiliki fasilitas lengkap, berkualitas, atau banyak dimasuki oleh para pelajar. Para siswa dan orangtua siswa memburu sekolah favorit sehingga anak-anak berprestasi dan kaya akan berkumpul dalam satu sekolah. Sementara itu, siswa yang dianggap kurang pintar dan tidak mampu akan berkumpul di sekolah pinggiran atau non-favorit. Dalam hal ini dengan adanya istilah sekolah favorit dan non-favorit juga menciptakan “status sosial” sebuah sekolah. Karena itu, mereka yang bersekolah di sekolah favorit mempunyai modal sosial lebih tinggi daripada siswa dari sekolah non-favorit, sehingga banyak orang yang memandang sebelah mata untuk sekolah yang dianggap kurang favorit. Meskipun saat ini sistem pendidikan sudah diganti dengan sistem zonasi untuk menghilangkan sekolah favorit demi meratakan kualitas pendidikan akan

tetapi pandangan masyarakat terhadap SMP Negeri 2 Magetan seperti siswa yang dianggap kurang pintar dan tidak mampu masih terjadi hingga saat ini.

Pandangan ini yang masih menjadikan SMP Negeri 2 Magetan dalam hal siswa yang masih homogen pada siswa yang bersekolah di SMP Negeri 2 Magetan merupakan siswa yang dianggap kurang pintar dan tidak mampu. Sehingga pada kenyataannya pun banyak siswa bersekolah di SMP Negeri 2 Magetan karena hal itu dan peran guru di SMP Negeri 2 Magetan semakin kompleks dengan siswa yang homogen tersebut. Permasalahan siswa yang seringkali sulit diatur, tidak mematuhi peraturan dengan baik, dan kenakalan lainnya yang menyebabkan guru perlu *extra role* untuk menangani hal ini.

Organ (1988) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang dilakukan secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Berdasarkan pengertian tersebut maka *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah perilaku yang bersifat sukarela dari karyawan yang bukan bagian dari persyaratan formal karyawan tetapi akan dapat meningkatkan fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* juga dianggap sebagai sebuah perilaku yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang.

Dalam penelitian Meylandani (2013) ada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan, seperti faktor iklim organisasi, di beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan yang kuat antara iklim

organisasi dengan OCB. Menumbuhkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga diperoleh kinerja yang baik. Kondusif artinya iklim dalam organisasi memenuhi kebutuhan dan membuat karyawan betah, sehingga mendorong perilaku OCB. Selain adanya iklim organisasi yang kondusif, karyawan tentunya menginginkan perlakuan yang adil oleh atasan, dalam hal apapun sehingga organisasi harus sesuai dalam memberikan keadilan yang seimbang dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada organisasi. Widyaningrum (2010) mengatakan pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB semakin kuat, jika perlakuan adil mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada organisasi.

Dalam penelitian ini selain variabel iklim organisasi dan keadilan organisasi terdapat variabel lain yaitu komitmen organisasional sebagai variabel mediator dalam menciptakan OCB di dalam organisasi. Menurut Khan dan Rashid (2012) anteseden yang kuat dari OCB salah satunya yaitu komitmen organisasional. Ketika individu memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, maka ia akan lebih sering menunjukkan perilaku OCB. Robbins dan Judge (2015) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana seorang karyawan mengkaitkan dirinya ke tujuan organisasi tertentu dan berharap untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berikut adalah *research gap* yang diperoleh berdasarkan beberapa peneliti sebelumnya.

Tabel 1.1 Hubungan variabel iklim organisasi dan OCB

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	RESEARCH GAP
Collins Badu Agyemang (2013)	Sampel : 152 Responden Teknik analisis : SPSS	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	Konsistensi pengaruh hasil Iklim Organisasi terhadap kinerja OCB
I Made Dika Mahendra, Ida Bagus Ketut Surya (2017)	Sampel : 353 Responden Teknik analisis : SPSS	Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	
Handik Purwanto, Yupo Bagyo (2019)	Sampel : 50 Responden Teknik Analisis : SPSS	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	

Tabel 1.2 Hubungan variabel keadilan organisasi dan variabel OCB

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	RESEARCH GAP
Raka Tri Bayu Ardi, Ketut Sudarma (2015)	Sampel : 160 responden Teknik analisis : SPSS	Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB	Inkonsistensi pengaruh hasil keadilan organisasi terhadap OCB
I Wayan Agus Santika, I Made Artha Wibawa (2017)	Sampel : 62 Responden Teknik analisis : SPSS	Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	
Handik Purwanto, Yupo Bagyo (2019)	Sampel : 50 Responden Teknik Analisis : SPSS	Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	

M. Enny Widyaningrum (2010)	Sampel : 54 Responden Teknik Analisis : SPSS	Keadilan organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB	
Khan, Rashid (2012)	Sampel : 50 Responden Teknik Analisis : Analysis Of Variance, ANOVA	Keadilan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB	

Berdasarkan tabel *research gap* yang telah peneliti susun dapat diperoleh hasil hubungan antara variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel OCB (Y) terdapat kesenjangan positif artinya penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil konsistensi pengaruh hasil iklim organisasi terhadap OCB. Sedangkan hasil yang diperoleh dari hubungan antara variabel keadilan organisasi (X) terhadap variabel OCB (Y) masih terdapat kesenjangan negatif artinya penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil inkonsistensi pengaruh hasil keadilan organisasi terhadap OCB.

Meskipun penelitian dengan variabel iklim organisasi terhadap OCB sudah banyak diteliti namun, penelitian ini masih relevan dan menarik untuk dikaji dengan obyek yang berbeda yaitu pada Guru SMP Negeri 2 Magetan dan dengan adanya penambahan variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasional variabel intervening. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh

Iklm Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMP Negeri 2 Magetan)”

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru ?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru ?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru ?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada guru ?
7. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada guru ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada guru.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada guru.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru.
6. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada guru.
7. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional pada guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi Pendidikan

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini bagi instansi pendidikan adalah dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk memperhatikan iklim organisasi dan keadilan organisasi sehingga dapat

meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sehingga diperoleh kinerja yang lebih efektif.

2. Bagi Akademisi

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini bagi lingkungan akademisi adalah menambah pengetahuan lebih luas serta wawasan teman-teman mahasiswa lainnya dan dapat dijadikan sebagai referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini bagi penulis sendiri adalah memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan baru sehingga mampu menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan dan hasilnya dapat berguna untuk sekitar.