

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia pendidikan merupakan salah satu institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam bidang peningkatan sumber daya manusia, maka sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Sektor pendidikan mempunyai peran penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tanggung jawab besar tersebut berkaitan dengan upaya mengembangkan generasi penerus bangsa menjadi orang dewasa yang handal. Peradaban yang lebih baik dapat dicapai melalui pendidikan yang berperan dalam mengubah perilaku manusia melalui pengembangan ilmu pengetahuan, moralitas, budi pekerti dan kepribadian.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang berfungsi untuk mengatur, memimpin, dan mengendalikan setiap peran atau fungsi operasional sumber daya manusia. Dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta dilanjutkan dengan penempatan dan evaluasi kinerja. Hal ini didukung oleh komitmen terhadap prestasi kerja, pembayaran, pengaruh industri, dan selesainya masa kerja. Sumber daya manusia organisasi memberikan kontribusi yang lebih produktif terhadap pencapaian tujuan efektivitas dan efisiensi. Suatu lembaga pendidikan dapat tumbuh sesuai harapan asalkan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan penting dalam upaya sistem pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena guru merupakan unsur manusia yang paling dekat dengan anak dalam melaksanakan pembelajaran sehari-hari di sekolah, maka guru sebenarnya adalah sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Guru merupakan kunci dalam meningkatkan standar pengajaran di sekolah karena

mereka adalah pendidik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pendidikan dan meningkatkan standar mutu sekolah ke arah yang lebih positif, guru harus bekerja lebih baik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga guru merupakan salah satu penentu dalam mengukur tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Melalui pencapaian hasil pendidikan yang berkualitas dengan dipengaruhi atas usaha dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, guru selalu di tuntut dalam meningkatkan kualitas mengajar yang bagus baik dalam segi penguasaan materi maupun dalam segi penguasaan ilmu, sehingga dalam menjalankan tugasnya seorang guru mempunyai kinerja yang baik. Hingga timbullah pengupayaan dalam peningkatan mutu pendidikan agar bisa menghasilkan generasi yang maju dalam mutu pendidikan. Terlepas dengan banyaknya generasi maju dalam pendidikan tidak lepas dari guru yang memberikan peran lebih yang dilakukan oleh guru melebihi ketentuan yang sudah disepakati atau biasa di sebut dengan OCB.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai tindakan dan pola pikir yang dapat membantu organisasi berkembang yang tidak didasarkan pada persyaratan peran formal atau formulir gaji dan kontrak. (Saepudin & Djati, 2019) Dengan banyaknya guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu siswa dalam tujuan dapat meningkatkan taraf pembelajaran yang bagus melebihi jam yang sudah ditentukan mencerminkan OCB. Perilaku guru ini juga ditandai dengan setia menyebarkan ilmu, mengatur waktu dengan baik, bekerja sama dengan orang lain, dan mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi. Guru berupaya untuk memastikan bahwa setiap orang yang terkait dengan sekolah dapat memperoleh manfaat, sehingga kinerja bagus merupakan tindakan yang bijaksana dan merupakan manifestasi dari bekerja tanpa harapan akan pengakuan atau mengharapkan imbalan.

Dengan begitu keberhasilan suatu sekolah sangat bergantung pada profesionalisme dan komitmen guru. Menurut Rizal Panggabean, komitmen dapat di artikan suatu langkah atau tindakan yang dilakukan untuk mendukung suatu pilihan tindakan tertentu agar tindakan tersebut dapat kita laksanakan secara tegas dan tuntas (Efa Ida Amaliyah, 2014) Guru yang berkomitmen akan terlibat lebih

efektif dalam kegiatan sekolah dan akibatnya berkinerja akan lebih baik di tempat kerja, karena mereka ingin menggunakan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi, guru yang berkomitmen akan dianggap sebagai elemen penting bagi kemajuan lembaga pendidikan manapun sehingga guru yang berkomitmen akan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dengan lebih sukses dan bekerja lebih baik. (Song et al., 2020) merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja guru (Tsui, 1999; Deed et al., 2006; Solihin, 2021). Demikian pula, faktor kunci yang meningkatkan efektivitas sekolah adalah komitmen guru. Kepribadian dan prestasi akademis siswa merupakan faktor yang menentukan seberapa efektif suatu sekolah. Perkembangan ini sejalan dengan pengembangan profesional pendidik di kelas. Riehl dan Sipple (1996) menemukan korelasi positif antara dedikasi guru dan efektivitas sekolah. Mereka juga menyatakan bahwa kinerja dan komitmen guru dipandang penting bagi pertumbuhan akademik siswa untuk mencapai hasil yang ditargetkan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang akan dicapai oleh setiap pekerja dengan penentuan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Hardina & Vikaliana, 2020). Sedangkan menurut pandangan lain, kinerja merupakan suatu pencapaian yang didapatkan pekerja dalam sebuah perusahaan atau instansi dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dengan tujuan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan atau instansi tersebut (Julianry et al., 2017). Kinerja ialah aksi nyata yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi (Adiba & Rosita, 2023).

Dengan demikian, kinerja yang dilakukan oleh seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut telah melaksanakan beberapa unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar yang dilaksanakannya serta telah melaksanakan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan. Tugas dan tanggung jawab tersebut diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan keterbatasan waktu. Sikap dan perilaku yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja. Jadi kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan guru

dalam proses pembelajaran berupa rancangan pembelajaran yang dibuat oleh guru yang bertujuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen sudah banyak dilakukan dengan model penelitian kuantitatif, hingga ditemukan banyak hal yang dapat meningkatkan OCB dan komitmen terhadap kinerja, beberapa penelitian yang relavan terkait penelitian ini, pertama penelitian (Suratiyah, 2018), (Antari, 2021), (Satria et al., 2021) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kemudian pada penelitian selanjutnya yang membahas terkait signifikansi komitmen terhadap kinerja guru pada penelitian (Juniarti et al., 2020), (Nainggolan et al., 2020), (Binjei, 2021) menyatakan bahwa komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kemudian pada penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen dengan kinerja guru pada penelitian (Hidayat & Lukito, 2020), (Binjei, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen dengan kinerja guru. Dari beberapa penelitian sebelumnya belum ada pernyataan ketidaksihifikan antara OCB dengan kinerja guru, komitmen dengan kinerja guru dan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen guru dengan kinerja guru. Peneliti selanjutnya akan dilakukan dengan model kuantitatif tetapi dengan melakukan perubahan dalam analisis pengujian data yang berbeda dengan peneliti sebelumnya.

Hal inilah yang menjadi fokus para guru di Institut Pendidikan yang ada di SMA Negeri 1 Lambu dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah. Berdasarkan wawancara atau cerita guru di sekolah saat melakukan prasurvei, komitmen guru dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat jelas ketika guru menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Komitmen guru juga menjadi penilaian penting dalam pengukuran kinerja sehingga apabila komitmennya bagus maka guru tersebut memiliki komitmen dalam meningkatkan mutu dalam bekerja yang bagus. komitmen guru juga terlihat dari keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Namun sayangnya masih banyak guru tidak terlibat dalam

beberapa kegiatan seperti rapat guru. Dapat dikatakan bahwa guru-guru pada masing-masing lembaga telah memberikan loyalitasnya, walaupun tidak semua guru memberikan loyalitasnya. Dan komitmen organisasi yang dimiliki guru harus selalu diingatkan dan ditekankan oleh kepala sekolah.

Komitmen guru yang baik ini menciptakan keterlibatan guru dalam mengambil peran dan tanggung jawab tambahan dalam meningkatkan kemajuan sekolah. Perilaku OCB secara tidak langsung tercermin dari komitmen seorang guru. Setiap guru telah memilih dan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan meskipun di luar deskripsi tugas yang sudah ditetapkan. Ada beberapa guru yang berinisiatif dan sukarela melakukan pekerjaan ekstra. Namun masih banyak guru pada setiap jenjang yang hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian yang telah diberikan saja. Kesadaran terhadap tugas yang dilaksanakan guru juga cukup baik sehingga ada guru yang bersedia memberikan bantuan kepada rekannya. Namun tidak bisa dikatakan semua guru bersedia memberikan bantuan kepada sesama rekannya. Perilaku OCB guru di Lembaga Pendidikan SMA Negeri 1 Lambu juga terlihat dari kesantunan atau kasih sayang antar sesama guru. Selain itu, guru juga mampu menciptakan sikap sportivitas dalam lingkungan kerja. Namun masih terdapat 10% guru yang tidak mematuhi kebijakan yang diberikan sekolah. Hal ini dibuktikan dengan keterlambatan yang dilakukan beberapa guru ketika datang ke sekolah, dan beberapa guru yang tidak datang mengajar, namun tetap datang absen secara online pada sore hari di sekolahan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memerlukan guru yang mampu memberikan hasil kinerja yang baik, komitmen, bekerja keras dan loyal kepada sekolah. SMA Negeri 1 Lambu merupakan sebuah lembaga pendidikan yang terletak di Kecamatan Lambu, Kabupaten Bima, NTB. Dan merupakan sekolah favorit masyarakat khususnya masyarakat di wilayah Kecamatan Lambu. Sejak didirikan hingga saat ini, sekolah ini terbilang sebagai sekolah yang kerap meraih banyak prestasi. Sebagai sebuah lembaga pendidikan mempunyai kualitas yang sangat baik, hal ini dikarenakan SMA Negeri 1 Lambu telah terakreditasi A. Dalam menghadapi persaingan dunia pendidikan tentunya pihak sekolah menerapkan serangkaian strategi termasuk mengedepankan sumber daya manusia.

Jadi dalam hal ini guru adalah ujung tombaknya. Kualitas seorang guru terlihat dari komitmennya terhadap pendidikan, usahanya membawa nama baik sekolah dengan kinerja yang diberikannya.

Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya siswa yang mendapatkan prestasi dalam berbagai bidang. Beberapa prestasi yang selalu di torehkan yaitu dalam bidang akademik, mendapatkan juara 3 dalam mata pelajaran geografi pada olimpiade tahun 2017 yang didapatkan 2 orang sekaligus. Kemudian pada bidang non akademik, Volly Ball yang tiap tahun selalu mendapatkan juara 3 pa dan pi pada kejuaran volly yang di adakan di kecamatan sape pada tingkat pelajar sekabupaten bima timur, pada penyeleksian paskibraka tingkat kabupaten bima, setiap tahun SMA Negeri 1 Lambu selalu ada perwakilan yang lolos pada paskibraka tingkat kabupaten bima, guru-guru juga aktif dalam membimbing siswa dalam pelatihan pramuka rutin dan pelatihan tari tradisional. Tentu saja hal ini tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab seorang guru sebagai seorang pendidik. Prestasi siswa yang baik di sekolah disebabkan oleh peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru yang dikaitkan dengan kinerja guru yang baik (Shrestha & Subedi, 2020). Berdasarkan hasil Pra-Survei, yang menyoroti permasalahan yang dihadapi sekolah, 30% pengajar menunjukkan Perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi, sangat berkomitmen, dan selalu bekerja secara konsisten berupaya keras untuk meningkatkan prestasi dan kemajuan siswa.

Berdasarkan uraian beberapa permasalahan diatas dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen guru dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Lambu, oleh karena itu peneliti menekankan judul, yaitu **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti ini menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru. Melihat penjelasan pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menguji pengaruh OCB terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui dan menguji pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui dan menguji OCB dengan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai bahan riset selanjutnya.
  - b. Pembaca dan pihak berkepentingan lainnya dapat mempelajari lebih lanjut temuan penelitian ini tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen guru terhadap kinerja guru.
2. Secara praktis
  - a. Bagi Guru:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai masukan dalam meningkatkan *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) yang berkaitan dengan komitmen guru terhadap kinerja guru.

b. Bagi Sekolah:

Menjadi pertimbangan bagi sekolah dan bahan referensi dalam pengambilan keputusan dan sumber informasi yang bermanfaat bagi organisasi atau sekolah yang berkaitan dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen guru terhadap kinerja guru.

