

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan, keberadaan guru yang mampu memberikan kontribusi di luar tugas formalnya setelah menyelesaikan kewajiban utamanya akan sangat mendukung efektivitas kinerja sekolah (Harding et al., 2020). Perilaku di luar peran formal tersebut disebut *extra-role behavior*, dalam organisasi dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, dalam praktiknya, tidak semua guru menunjukkan perilaku OCB secara konsisten. Menurut sebuah studi kualitatif yang dilakukan di Sri Lanka dengan 18 guru dan tujuh kepala sekolah, guru sering menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja, memberikan dukungan tambahan kepada siswa, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah mengalami penurunan (Gnanarajan et al., 2020).

SMA Islam Al-Ma'soem sebagai objek penelitian, yang sejak tahun ajaran 2008/2009 telah ditetapkan sebagai Sekolah Standar Nasional di Kabupaten Sumedang, memainkan peran krusial dalam menciptakan sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Selain meningkatkan standar pengajaran, lembaga ini berupaya meningkatkan departemen sumber daya manusianya, termasuk menumbuhkan budaya OCB yang dapat mendukung keberhasilan visi dan misinya secara menyeluruh (Al-Ma'soem, 2024). SMA Islam Al-Ma'soem ingin membangun generasi muda yang memiliki kecerdasan intelektual dan spiritual yang luar biasa.

Untuk mempersiapkan siswa menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab, sekolah ini menitikberatkan pada pengembangan keterampilan sosial dan kepribadian serta prestasi akademik (Ramadhani, 2024).

Untuk menilai kemampuan perilaku OCB guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung, dilakukan pra-survei yang dibagikan kepada enam responden dengan menggunakan tiga belas ukuran indikator yang mencerminkan berbagai aspek OCB. Indikator-indikator tersebut mengukur sikap dan perilaku guru dalam hal kepedulian terhadap rekan kerja, kesediaan membantu di luar tugas utama, sikap toleransi, serta penghargaan terhadap sesama. Kriteria penilaian yang mengklasifikasikan tingkat OCB ke dalam kategori sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi tercantum di bawah ini, beserta skor yang dicapai guru untuk setiap indikator dengan skor yang diinginkan.

**Tabel 1.1**  
**Pra-Survei Indikator OCB Guru di SMA Islam Al-Ma'soem**

| No | Uraian                                                          | Skor<br>ditargetkan | Skor yang<br>dicapai | Kriteria      |
|----|-----------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| 1  | Saya selalu mementingkan kepentingan orang lain                 | 30                  | 12                   | Rendah        |
| 2  | Saya memiliki kemauan untuk membantu rekan kerja                | 30                  | 12                   | Rendah        |
| 3  | Saya tidak bersedia mengerjakan tugas yang bukan kewajiban saya | 30                  | 6                    | Sangat Rendah |
| 4  | Saya menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur                   | 30                  | 21                   | Tinggi        |
| 5  | Saya selalu datang ke kantor sebelum jam kerja                  | 30                  | 18                   | Cukup         |

| No | Uraian                                                                          | Skor<br>ditargetkan | Skor yang<br>dicapai | Kriteria      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| 6  | Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik                                  | 30                  | 18                   | Cukup         |
| 7  | Saya menciptakan lingkungan kerja yang positif                                  | 30                  | 18                   | Cukup         |
| 8  | Saya memiliki sifat sabar dan tidak mudah mengeluh                              | 30                  | 13                   | Rendah        |
| 9  | Saya memiliki sikap toleransi yang tinggi                                       | 30                  | 20                   | Cukup         |
| 10 | Saya memiliki kebijakan dalam membantu dan menghadapi permasalahan yang terjadi | 30                  | 12                   | Rendah        |
| 11 | Saya memiliki sikap hormat dan saling menghargai terhadap sesama guru           | 30                  | 19                   | Cukup         |
| 12 | Saya menggunakan kesempatan yang diberikan untuk bekerjasama dengan rekan kerja | 30                  | 17                   | Cukup         |
| 13 | Saya selalu memberikan pendapat saat rapat                                      | 30                  | 10                   | Sangat Rendah |

Sumber: Data pra-survei peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di SMA Islam Al-Ma'soem Bandung, ditemukan bahwa sebagian besar indikator OCB guru masih berada pada kriteria rendah hingga cukup. Beberapa indikator menunjukkan hasil yang sangat rendah, seperti kurangnya partisipasi guru dalam memberikan pendapat saat rapat, serta ketidaksediaan dalam mengerjakan tugas yang bukan merupakan kewajiban formal. Hal ini menunjukkan bahwa guru terus menunjukkan sedikit upaya dalam membantu tugas di luar tanggung jawab utama mereka dan sedikit partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu, indikator-indikator lain seperti kepedulian terhadap rekan kerja, sifat sabar dan tidak mudah mengeluh, serta kebijakan dalam membantu rekan yang mengalami permasalahan juga menunjukkan skor yang belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa indikator *altruism* dan *courtesy* dalam OCB guru masih tergolong lemah. Padahal, kedua indikator tersebut sangat dibutuhkan dalam membangun kerja tim yang solid dan suasana kerja yang suportif antar guru melekat.

Beberapa indikator lainnya juga menunjukkan hasil yang cukup, seperti datang ke kantor sebelum jam kerja, melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta bekerja sama dengan rekan kerja. Meskipun menunjukkan skor yang relatif lebih tinggi dibanding indikator lainnya, nilai tersebut masih belum mencapai kriteria tinggi, yang berarti bahwa secara umum komitmen dan partisipasi guru dalam mendukung iklim kerja yang sehat masih belum maksimal. Hanya satu indikator yang berada dalam kriteria tinggi, yaitu menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur, yang mencerminkan bahwa guru cenderung masih bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab utama.

Salah satu faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seseorang adalah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku OCB meningkat seiring dengan tingkat komitmen organisasinya. Individu yang merasakan kenyamanan di tempat kerja, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, akan lebih terdorong untuk berperilaku positif, seperti melakukan tindakan sukarela yang mendukung tercapainya tujuan

organisasi (Salam et al., 2025). Komitmen organisasi diartikan sebagai sejauh mana seseorang mempercayai, menerima, dan menginternalisasi nilai-nilai serta tujuan perusahaan, sehingga mendorong keinginan mereka untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut. Individu yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi biasanya lebih mudah mempercayai nilai-nilai perusahaan, serta menunjukkan dukungan aktif terhadap keberlanjutan organisasi melalui kontribusi ide dan perilaku kerja ekstra (*conscientiousness*) (Aisyah, 2020).

Tingginya komitmen organisasi menjadi pendorong untuk menjadikan individu yang loyal dan berkontribusi optimal demi kepentingan organisasi. Dukungan penuh dari anggota memungkinkan perusahaan untuk sepenuhnya fokus pada prioritas yang ditetapkan, yang sangat menguntungkan ketika bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Setiana, 2022). Di sisi lain, rendahnya komitmen organisasi berdampak pada cara individu menyelesaikan pekerjaannya meskipun tugas tetap diselesaikan, namun membutuhkan waktu yang lebih lama. Tingkat keterlibatan dan rasa memiliki terhadap organisasi yang rendah tercermin dari perilaku individu yang sering meninggalkan tempat kerja untuk keperluan pribadi di jam kerja (Iskandar & Mawardi, 2020).

Faktor lain yang memotivasi dan memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja. Individu yang merasa puas cenderung mendukung rekan kerja, berbicara baik tentang perusahaan, dan bekerja lebih keras. Kepuasan kerja juga mendorong individu untuk lebih patuh terhadap tugas yang diberikan, karena mereka ingin kembali merasakan pengalaman positif yang pernah

mereka alami (Pujianto et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tingkat kesediaan seseorang untuk berkontribusi di luar tugas resminya di dalam perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerjanya. Sebagai elemen penting dalam kesejahteraan karyawan, Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas, bahagia, serta pencapaian yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan keberhasilan organisasi (Miskiyah et al., 2024).

Komitmen organisasi yang kuat menjadi motivator utama bagi perilaku OCB, yang biasanya terwujud ketika seorang individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, Aisyah (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku OCB saling terkait erat, kombinasi keduanya diyakini mampu mendorong individu untuk menerapkan perilaku OCB secara konsisten dalam aktivitas kerjanya (Iskandar & Mawardi, 2020). Penelitian lain mengkaji pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru di SD Negeri Rayon 4, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi OCB (Wahyuni et al., 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa individu yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung terdorong untuk

menunjukkan perilaku kerja sukarela di luar tugas formal. Namun demikian, penelitian yang secara spesifik menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung masih belum ditemukan. Lingkungan kerja di sektor pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi bisnis atau sektor lainnya, sehingga penting untuk mengkaji hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks pendidikan secara langsung.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya peran OCB dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan profesional di lingkungan sekolah, maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memperluas wawasan teoritis dalam bidang manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya dalam membentuk guru-guru yang mampu bekerja secara sukarela dan produktif dalam mendukung pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek berikut.

1. Bagaimana komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung.
3. Pengaruh kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung.
4. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Islam Al-Ma'soem Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat penelitian secara umum diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu manfaat untuk penggunaan praktis, yang mana diharapkan bahwa penelitian akan memiliki implikasi untuk praktik organisasi, sehingga memberikan manfaat langsung dalam penerapannya, dan manfaat untuk kemajuan ilmiah, yang mana penelitian bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Diharapkan bahwa penelitian ini tidak hanya akan memperluas pemahaman dan keakraban pembaca dengan subjek yang dibahas, tetapi juga berfungsi sebagai referensi untuk penelitian ilmiah dan terapan dalam domain terkait. Untuk meningkatkan literatur dan menambah pengetahuan di bidang ini, diharapkan juga bahwa temuan penelitian ini akan menciptakan peluang untuk pengembangan penelitian tambahan, baik dengan memperluas variabel penelitian, memperdalam analisis, atau menggunakan metodologi alternatif.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Temuan studi ini dapat digunakan sebagai panduan oleh organisasi untuk membuat dan meningkatkan kebijakan internal. Lebih jauh lagi, hasil studi ini dapat dipertimbangkan ketika membuat keputusan strategis untuk mengatasi masalah operasional saat ini serta untuk merencanakan kemajuan di masa mendatang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mendukung organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

SMA Islam Al-Ma'soem Bandung yang beralamat di Jl. Raya Cipacing No. 22, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat menjadi lokasi penelitian ini.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini terhitung sejak Januari 2025 sampai Juli 2025. Lampiran 1 berisi informasi lebih lanjut tentang waktu penelitian.