

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berkualitas dan unggul dapat terbentuk melalui pendidikan, yang merupakan landasan utama dalam pembangunan dan pengembangan SDM. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah memiliki peran sentral untuk menciptakan lingkungan belajar dan mendukung berlangsungnya proses pembelajaran secara optimal. Dalam pembangunan sektor pendidikan, guru memiliki fungsi, peran dan kedudukan strategis. Pernyataan tersebut tertulis pada UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Dalam lembaga pendidikan, guru sebagai bagian utama tentunya memiliki peranan yang sangat krusial karena sebagai tenaga pendidik tentunya akan banyak menghabiskan waktu untuk berinteraksi secara langsung dengan murid baik untuk membentuk karakter positif, mentransformasi ilmu pengetahuan dan berbagai kegiatan penunjang. Seorang guru yang profesional diharapkan memenuhi beberapa ketentuan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesional, memiliki kemampuan ilmiah, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memiliki jiwa kreatif dan produktif, memiliki etika profesi yang tinggi, berkomitmen terhadap profesinya, dan pendidikan mandiri yang berkesinambungan, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah (Sidi, dalam Rahmawati, 2020).

Kontribusi guru dalam mencapai tujuan sekolah dapat diukur berdasarkan beberapa faktor, salah satunya yaitu bagaimana para guru menunjukkan perilaku ekstra peran dalam menjalankan tugas. Organisasi yang sukses tentunya memerlukan pegawai yang memiliki perilaku yang melebihi panggilan tugas atau perilaku prososial diluar deskripsi pekerjaan formal mereka. Perilaku tersebut dikenal juga dengan istilah *organizational citizenship behavior* atau OCB (Srimulyani dalam Rahmawati 2020). Perilaku ekstra ini akan mendorong para guru agar ikut serta dalam tindakan positif yang bermanfaat bagi sekolah, misalnya secara sukarela melakukan upaya atau kegiatan ekstra untuk membantu anak didik, rekan kerja, juga sekolah ketika menyelesaikan tugas pembelajaran, berusaha melebihi tugas utama mereka, berupaya mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk memenuhi kepentingan institusi sekolah untuk kemajuan sekolah dan diri para pengajar. Perilaku-perilaku tersebut tentunya berperan penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah (Srimulyani, dalam Rahmawati 2020).

Organizational citizenship behavior merupakan suatu tindakan sukarela yang dilakukan atas kemauan dan pastinya tidak termasuk dalam bagian pekerjaan kontraktual seseorang tersebut. Robbins dan Judge (dalam Alif, 2015), mendefinisikan OCB sebagai perbuatan opsional dan tidak termasuk dalam kewajiban tugas formal bagi seorang karyawan. Namun, perbuatan tersebut mendorong efektivitas operasional organisasi. Jennifer & Gareth (2012), memaknai OCB sebagai tindakan yang melampaui tugas seorang anggota organisasi dan memiliki peran penting untuk eksistensi keberlanjutan organisasi. Sementara, Organ dalam Fauzi (2020), menyatakan OCB sebagai

tindakan atau perilaku sukarela karyawan dalam suatu organisasi, dan tidak termasuk bagian dari sistem penghargaan formal yang ada dalam organisasi. Namun, tindakan tersebut berdampak positif dalam efisiensi suatu organisasi. Merujuk pada pendapat para ahli di atas, secara sederhananya, diketahui bahwa OCB merujuk pada perilaku positif karyawan yang melampaui tuntutan formal pekerjaannya, namun memiliki peranan penting terhadap efektifitas dan keberlangsungan suatu organisasi.

Menurut Organ (dalam Cipta, 2017), OCB dapat dinilai dengan 5 dimensi, diantaranya adalah tindakan memberikan pertolongan yang merupakan diluar tanggung jawab seseorang sebagai pekerja (*altruism*), memelihara interaksi yang baik dengan *partner* kerja (*courtesy*), memiliki toleransi pada keadaan yang belum ideal dalam lingkungan organisasi (*sportmanship*), mekalukan tindakan-tindakan atau suatu hal lebih dari apa yang diharapkan organisasi (*conscientiousness*) dan memedulikan kelangsungan hidup organisasi (*civic virtue*).

Dalam konteks organisasi, faktor-faktor seperti faktor *locus of control* (Khumairoh, 2016) dan faktor persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (Rohayati 2014) menjadi beberapa variabel yang diketahui memengaruhi perilaku OCB. Perilaku OCB dapat terbentuk ketika *locus of control* para guru bersifat instrinsik. Guru dengan *locus of control* intrinsik merasa memiliki kendali atas perilaku dan situasi di sekitar mereka, sehingga lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku proposial seperti OCB secara sukarela dan atas inisiatif sendiri. *Locus of control* megacu pada persepsi seseorang bahwa semua peristiwa yang terjadi di sepanjang kehidupannya

merupakan akibat dari tindakannya sendiri, Pradiningtyas & Lukiastuti (2019). Studi-studi sebelumnya telah mengamati dan *locus of control* dinyatakan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi OCB. Fauzi (2020), Septiawati, Neti, dan Siti (2019), Diyanto, dan Zaenudin (2022), mengemukakan bahwa baik secara parsial maupun, *locus of control* memengaruhi OCB.

Menurut Agustina (dalam Izazi 2020) persepsi dukungan organisasi menjadi satu faktor yang mendorong seseorang untuk menunjukkan cara berperilaku atau kinerja yang lebih maksimal. Persepsi dukungan organisasi adalah penilaian seorang pekerja bahwa organisasi tempat ia bekerja memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan dan memedulikan kesejahteraan pekerja tersebut, Aselage & Eisenberger (dalam Nurfalah, 2021). Suatu organisasi yang memberikan dukungan terhadap masing-masing anggota organisasi, tentunya akan membangun perasaan yang mendalam terhadap organisasi tersebut, (Adib 2019). Beberapa peneliti yang telah mengamati persepsi dukungan organisasi, mengemukakan bahwa antara persepsi dukungan organisasi dan OCB terdapat korelasi yang positif. Penelitian Fauzi (2020) menyatakan persepsi dukungan organisasi memengaruhi produktivitas OCB. Nurfalah (2021) yang meneliti guru SMA Negeri di Kotamadya Sukabumi juga menyatakan persepsi dukungan organisasi memengaruhi tingkat perilaku OCB.

SMP Negeri 3 Banjar menjadi salah satu lembaga pendidikan yang terletak di Kabupaten Buleleng dan berdiri pada tahun 1986. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, sekolah ini menjadi salah satu institusi pendidikan menengah pertama yang mampu bersaing dengan SMP negeri lainnya yang ada di Kabupaten Buleleng. Pernyataan tersebut didukung juga oleh hasil penilaian

kemendikbud yang menempatkan SMP Negeri 3 Banjar sebagai bagian dari 10 sekolah menengah unggulan dan berprestasi di Kabupaten Buleleng. Kemampuan bersaing sekolah juga didukung dengan peran para tenaga pendidik dalam berperilaku positif dalam melakukan tanggungjawabnya. Peraturan sekolah yang disiplin memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas lingkungan pendidikan. Namun, masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku dan tercermin dari munculnya perilaku kurang positif yang dilakukan dengan sadar.

Hasil observasi terhadap sejumlah guru SMP Negeri 3 Banjar, ditemukan bahwa terdapat isu mengenai *organizational citizenship behavior*. Masalah terkait OCB dapat dilihat dari kebiasaan guru yang dengan sengaja menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang ditentukan, yang akhirnya menyebabkan keterlambatan saat memulai pembelajaran. Kebiasaan tersebut menunjukkan indikator *conscientiousness* yang mendukung pengoptimalan *organizational citizenship behavior* pada karyawan belum terpenuhi. *Conscientiousness* merupakan aspek kepribadian yang mencakup tingkat keteraturan, tanggung jawab disiplin diri, dan kemampuan seseorang dalam mengelola tugas dan kewajiban dengan efisien. Orang yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi biasanya sangat teliti, dapat dipercaya, dan konsisten dalam memenuhi komitmen yang dibuat. *Conscientiousness* menjadi salah satu faktor penting bagi OCB karena setiap orang yang memiliki sifat ini cenderung memperlihatkan tingkah laku yang mendukung efisiensi kerja, seperti mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan mengambil inisiatif untuk melakukan lebih dari yang diinginkan. Sehingga, *conscientiousness* sering

dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sebagian guru merasa terbebani saat diminta untuk menjadi pembimbing ekstrakurikuler dan kerap mengeluh kepada rekan kerja terkait tugas ekstra tersebut. Para guru juga kerap menunjukkan rasa keberatan ketika diminta untuk ikut menyelesaikan masalah siswa walaupun sebenarnya hal-hal seperti ini sangat diperlukan. Sikap-sikap tersebut menunjukkan sikap *sportmanship* yang belum terpenuhi. *Sportmanship* merupakan sikap atau perilaku positif yang mencerminkan rasa hormat, integritas, dan toleransi dalam menghadapi situasi yang kurang ideal. *Sportmanship* merujuk pada kemampuan individu untuk menerima dan menghadapi tantangan tanpa mengeluh atau menyalahkan keadaan. Sikap ini mencakup kesediaan untuk bekerja sama, tidak mempermasalahkan beban kerja tambahan, dan tetap menjaga suasana kerja yang baik meskipun menghadapi kesulitan.

Beberapa guru yang tidak aktif hadir dalam rapat yang mengakibatkan kebijakan baru hasil rapat terkadang tidak sepenuhnya diterima oleh para guru. Walaupun kebijakan masih tetap dilaksanakan, namun untuk pelaksanaannya sendiri terlihat kurang efektif karena para guru merasa kurang terlibat dalam proses rapat. Ini menunjukkan kurangnya sikap *civic virtue*, yang bisa menghambat perbaikan di sekolah dan mempengaruhi keefektifan kebijakan yang dilaksanakan. *Civic virtue* merujuk pada sikap dan pola respon seseorang yang memperlihatkan keterlibatan, kepedulian, dan tanggung jawab terhadap komunitas atau organisasi. Dalam hal *organizational citizenship behavior* (OCB), *civic virtue* mencakup keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi,

memberi masukan yang membangun, dan menjaga kepentingan bersama. Sikap tersebut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang baik, dan meningkatkan keterikatan terhadap tujuan bersama.

Fenomena OCB yang positif dapat dilihat dalam perilaku positif guru yang dengan sukarela membantu rekan kerja untuk memberikan materi di kelas yang kosong ketika seorang rekan kerja tidak dapat hadir. Perilaku tersebut menunjukkan adanya sikap *altruism* yang baik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa para guru di sekolah tersebut masih memiliki perilaku OCB yang positif. *Altruism* merupakan sikap atau perilaku yang ditandai oleh kepedulian dan keinginan untuk memberikan pertolongan pada sesama tanpa mengharapkan timbal balik atau kepentingan secara personal. Dalam konteks *organizational citizenship behavior* (OCB) *altruism* mencakup tindakan-tindakan yang mendukung rekan kerja, seperti memberikan bantuan, dukungan, atau sumber daya ketika rekan kerja membutuhkan.

Fenomena di atas mencerminkan adanya masalah pada OCB di sekolah tersebut, sehingga OCB pada guru di SMP Negeri 3 Banjar menjadi salah satu isu penting yang layak untuk dikaji lebih lanjut. OCB memiliki peranan yang penting dalam menunjang efisiensi dan efektifitas suatu organisasi. Hal ini juga didukung oleh Organ dalam Fauzi (2020) yang menyatakan OCB sebagai perilaku sukarela yang dilakukan karyawan, dan bukan termasuk bagian sistem penghargaan formal pada suatu organisasi. Namun, berkontribusi signifikan dalam efektivitas organisasi. Hasil pengamatan tersebut mendorong penulis untuk meneliti permasalahan OCB pada guru. Hal ini juga didukung melalui fakta yang mengindikasikan jika tidak semua guru mau melakukan perilaku

OCB dalam bekerja, sehingga akan memberikan pengaruh tidak baik bagi pihak sekolah, baik bagi peserta didik maupun bagi masing-masing guru.

Perilaku OCB dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu *locus of control* atau yang biasa disingkat dengan LoC dan persepsi dukungan organisasi. Dalam suatu organisasi, apabila variabel *locus of control* dan variabel persepsi dukungan organisasi bersifat positif, tentunya perilaku OCB yang dimiliki para guru akan semakin positif juga. Hasil penelitian konsisten dengan temuan peneliti lainnya yang mengkonfirmasi bahwa *locus of control* dan persepsi dukungan organisasi yang positif akan memicu peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* di lingkungan organisasi. Namun, berbeda halnya dengan kondisi yang terdapat pada SMP Negeri 3 Banjar, dimana para guru di sekolah tersebut menunjukkan *locus of control* yang baik dan ditandai dengan sikap bertanggung jawab dalam pekerjaannya namun belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan perilaku OCB di sekolah tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Yudhi Ulibasa, maka diketahui bahwa para guru dominan merasa mampu mengelola kondisi kelas dan menjaga hubungan antar rekan kerja dengan baik serta bertanggungjawab penuh atas tindakan dilakukan. Namun, sayangnya sikap *locus of control* yang dimiliki belum sepenuhnya mengoptimalkan terwujudnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan guru. Meski memiliki kendali dari dalam diri yang baik, perilaku prososial seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah diluar kegiatan mengajar, serta menunjukkan inisiatif yang melampaui deskripsi tugas formal masih jarang ditunjukkan.

Pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Yudhi Ulibasa, diketahui bahwa sebagian besar guru hanya fokus untuk memenuhi tanggung jawab utama mengajar di kelas dengan jumlah jam kerja antara 24-27 jam kerja setiap minggunya dan kurang terlibat dalam perilaku ekstra lainnya yang mendukung efektivitas sekolah secara keseluruhan. Sama halnya dengan faktor *locus of control*, dimana di sekolah tersebut faktor persepsi dukungan organisasi juga tergolong positif. Para guru merasa bahwa pihak sekolah memberikan dukungan yang memadai dalam menjalankan tugas mengajar mereka. Mulai dari ketersediaan fasilitas penunjang dan program pelatihan guru. Meskipun *locus of control* para guru cenderung internal dan persepsi dukungan organisasi oleh masing-masing guru cenderung baik, namun untuk tingkat OCB di lingkungan sekolah tersebut masih kurang optimal. Sehingga masih memerlukan upaya peningkatan lebih lanjut. Pernyataan tersebut tidak searah dengan hasil penelitian Sari & Nurtjahjanti (2015) yang mendukung bahwa karyawan dengan LoC yang positif cenderung menunjukkan tingkat OCB yang optimal. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang baik cenderung akan memiliki tindakan *ekstra-role*, George dan Brief (dalam Hasibuan, 2021).

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, dapat diketahui bahwa meskipun variabel *locus of control* para guru dan persepsi dukungan organisasi bagi setiap pekerja sudah baik namun belum tentu dapat mendorong adanya peningkatan perilaku OCB. Sehingga, penulis ingin menguji apakah *locus of control* dan persepsi dukungan organisasi memengaruhi OCB pada para guru SMP Negeri 3 Banjar, Desa Temukus, Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng,

Bali. Adapun judul penelitian yang akan ditulis oleh penulis yaitu **“Pengaruh *Locus Of Control* Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMP Negeri 3 Banjar.”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Merujuk dari penjabaran pada latar belakang, maka terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi di SMP Negeri 3 Banjar, sebagai berikut:

1. Sebagian guru sering memperpanjang waktu istirahat mereka sehingga pembelajaran terlambat dimulai.
2. Adanya keluhan terkait tugas tambahan yang diembankan kepada para guru.
3. Beberapa guru kurang aktif dalam menghadiri rapat yang telah diadakan oleh pihak sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Penulis berfokus pada variabel *locus of control*, persepsi dukungan organisasi, dan *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 3 Banjar. Indikator yang digunakan sebagai instrumen pengukur OCB dalam penelitian ini meliputi indikator *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini akan mengkaji dan mengajukan beberapa masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 3 Banjar?

2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 3 Banjar?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan persepsi dukungan organisasi secara bersamaan terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 3 Banjar?

1.5 Tujuan Penelitian

Sasaran utama dalam studi ini adalah untuk menganalisis beberapa pengaruh, diantaranya:

1. *Locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 3 Banjar.
2. Persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 3 Banjar.
3. *Locus of control* dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 3 Banjar.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan mampu bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan *locus of control*, persepsi dukungan organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini diproyeksikan mampu memberikan kontribusi dalam proses merancang dan memperbaiki program-program pengembangan guru. Secara khusus, temuan dari penelitian ini mampu berperan sebagai

acuan peningkatan efektivitas strategi dukungan organisasi, komunikasi internal, serta pendekatan kepemimpinan yang mendorong tumbuhnya *organizational citizenship behavior* di lingkungan sekolah.

