

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia suatu negara tercermin dari sektor pendidikan yang merupakan salah satu aset investasi modal manusia. Pendidikan merupakan tumpuan moral dan kemajuan suatu bangsa, namun pendidikan Indonesia masih memiliki beberapa permasalahan. Hal ini ditunjukkan oleh Survei Kualitas Pendidikan yang diterbitkan oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA), dimana negara Indonesia menempati peringkat 74 dari 79 negara. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya kualitas guru dan sistem pendidikan yang belum menggunakan sistem terbaru dan modern, padahal pendidikan dan ilmu pengetahuan merupakan salah satu sektor yang berkembang sangat pesat dan lembaga pendidikan Institusi Keguruan dan Ilmu Pendidikan perlu ditingkatkan (Permana, 2019).

Salah satu sekolah di Kecamatan Blang Mangat yaitu Sekolah Dasar Negeri 10 Blang Mangat mengalami beberapa permasalahan yaitu kemunduran dalam perkembangan kualitas dunia pendidikan. Oleh sebab itu Sekolah Dasar Negeri 10 Blang Mangat harus melakukan pembenahan kurikulum dan mengembangkan kompetensi guru dengan tujuan agar guru mampu menciptakan kurikulum sendiri yang disebut kurikulum tersembunyi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik menyebutkan bahwasanya untuk menjadi seorang pendidik yang

profesional ada beberapa syarat khusus yang harus terpenuhi antara lain kemampuan komunikasi yang baik, memenuhi syarat dan berhak mengikuti pendidikan profesi, akhlak yang baik, dedikasi dan moral yang baik terhadap profesinya serta mampu mengembangkan diri.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap tanggap langsung yang dilakukan oleh anggota organisasi sesuai ketentuan yang berlaku. Diharapkan dapat menghasilkan perilaku positif yang secara langsung mempengaruhi efektivitas organisasi. Perilaku kewargaan organisasi secara tidak langsung berkaitan dengan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada anggotanya. Hal tersebut berdampak pada operasional perusahaan, terutama dalam meningkatkan produktivitas. Lima indikator yang digunakan untuk menentukan perilaku anggota organisasi adalah altruisme, kesadaran, kesopanan, sportivitas, dan kebajikan sipil. Indikator ini digunakan dalam menjelaskan perilaku organisasi, yang membantu karyawan mengikuti aturan secara profesional (Wang et al., 2013). Oleh sebab itu, organisasi harus mengutamakan guru yang memiliki OCB yaitu dengan memberikan motivasi oleh kepala sekolah.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar 10 Blang Mangat. Penelitian dilakukan pada sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Kemudian guru menjadi pondasi awal dalam peningkatan kualitas sekolah dalam berjalannya suatu pendidikan, dan kualitas pendidikan pun wajib menjadi perhatian oleh

organisasi. Hal ini harus dilakukan agar mendapatkan kualitas pendidikan yang baik maka perilaku OCB guru sangat diperlukan.

Permasalahan yang dialami pada beberapa Sekolah Dasar Kecamatan Muara Dua pada saat ini terkait dengan kurangnya kepedulian untuk membantu tenaga pengajar lainnya, permasalahan ini sudah menjadi rahasia umum yang dapat kita jumpai di beberapa SD Kecamatan Muara Dua. Dengan adanya OCB seorang tenaga pengajar akan menunjukkan adanya kepedulian terhadap rekan kerjanya. Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti di beberapa Sekolah Dasar Kecamatan Muara Dua, dapat dilihat bahwa peran guru dalam membantu rekan kerja yang tidak dapat hadir untuk mengajar kurang optimal hal itu dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Mata Pelajaran Guru SD Negeri 10 Blang Mangat**

NO	Nama Guru	Jumlah Mapel	Jumlah yang digantikan	Guru yang menggantikan
1	Elvida, S.Pd	6 Jam Mapel	-	-
2	Juariah	24 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Yusnidar, S. Pd
3	Nasrullah, S.Pd	24 Jam Mapel	2 Jam Mapel	Salamah S.Pd.i
4	Nurhayati, S.Pd	24 jam Mapel	-	-
5	Muliana, S. Pd	24 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Muslimin, S.Pd
6	Juliana, S.Pd	24 Jam Mapel	-	-
7	Asnawi, S.Pd.	24 Jam Mapel	2 Jam Mapel	Nilawati, A.Md
8	Emilda Hamdar, S.Pd	24 Jam Mapel	2 Jam Mapel	-
<b>Total</b>		<b>174 Jam Mapel</b>	<b>14 Jam</b>	<b>8,04%</b>

Sumber data: *Tata Usaha SD Negeri 10 Blang Mangat* (2025)

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Mata Peajaran Guru SD Negeri 10 Muara Dua**

NO	Nama Guru	Jumlah Mapel	Jumlah yang digantikan	Guru yang menggantikan
1	Nursiah Hasyim, S.Pd	12 Jam Mapel	-	-
2	Erri Hamdani, S.Pd	12 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Ade Amelia, A.Ma
3	Nunung Sri Wahyuni, S.Pd	6 Jam Mapel	-	-
4	Maizar, S.Pd.I	12 Jam Mapel	6 Jam Mapel	-
5	Khairuman, S.Pd	12 Jam Mapel	-	Rahmawati, S.Pd.I
6	Nurul Fitriani, S.Pd	8 Jam Mapel	-	-
7	Deny Afrizal, S.Pd.I	10 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Munfaridjah, S.Pd
8	Adrian Virgo Perdana	4 jam Mapel	-	-
9	Aris Saputra	8 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Nasrullah
10	Nining Susanti, S.Pd	4 Jam Mapel	-	-
11	Rahmawati, S.PdI	4 Jam Mapel	-	-
12	Jamilah, S.Pd	6 Jam Mapel	2 Jam Mapel	Aminah.S.Pd
<b>Total</b>		<b>98 Jam Mapel</b>	<b>20 Jam</b>	<b>20,40%</b>

Sumber data: *Tata Usaha SD Negeri 10 Muara Dua (2025)*

**Tabel 1.3**  
**Data Jumlah Guru SD Negeri 07 Muara Dua**

NO	Nama Guru	Jumlah Mapel	Jumlah yang digantikan	Guru yang menggantikan
1	Hj. Safriani, S.Pd	12 Jam Mapel	-	-
2	Maimunah, S.Pd	12 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Ade Amelia, A.Ma
3	Rizawati, S.Pd	6 Jam Mapel	-	-
4	Khairiah, S.Pd.I	12 Jam Mapel	6 Jam Mapel	-
5	Tifliani, S.Pd	12 Jam Mapel	-	Rahmawati, S.Pd.I

6	Mursal, S.Pd	8 Jam Mapel	-	-
7	Usmani, S.Pd.I	10 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Munfaridjah, S.Pd
8	Fitriana Dewi, S.Pd	4 jam Mapel	-	-
9	Idawati, S.Pd.I	8 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Nasrullah
10	Juli Andriani, S.Pd	4 Jam Mapel	-	-
11	Karmila, S.Pd.I	4 Jam Mapel	-	-
12	Putri Meisa Mentari, S.Pd	6 Jam Mapel	2 Jam Mapel	Aminah.S.Pd
<b>Total</b>		<b>98 Jam Mapel</b>	<b>20 Jam</b>	<b>20,40%</b>

Sumber data: *Tata Usaha SD Negeri 07 Muara Dua* (2025)

**Tabel 1.4**  
**Data Jumlah Mata Peajaran Guru SD Negeri 12 Banda Sakti**

<b>NO</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Jumlah Mapel</b>	<b>Jumlah yang digantikan</b>	<b>Guru yang menggantikan</b>
1	Desi Ponisari Syafril	12 Jam Mapel	-	-
2	Fitri Wulandari	8 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Dewi Rosita
3	Herawati Sitepu	8 Jam Mapel	-	-
4	Ira Kusuma Wardani	12 Jam Mapel	6 Jam Mapel	-
5	Juliartin	12 Jam Mapel	-	Mahdalina
6	Nining Susanti	8 Jam Mapel	-	-
7	Nirwana Sipayung	10 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Nailia
8	Nurhasanah	8 jam Mapel	-	-
9	Nurlaila	8 Jam Mapel	4 Jam Mapel	Rusnah
10	Nurmila	8 Jam Mapel	-	-
11	Sawiah	4 Jam Mapel	-	-
12	Suryani	6 Jam Mapel	-	-
13	Syafhara Veeza	6 Jam Mapel	-	-
14	Zahara	8 Jam Mapel	-	-
16	Zuraida	6 Jam Mapel	2 Jam Mapel	Aminah.S.Pd
<b>Total</b>		<b>124 Jam Mapel</b>	<b>20 Jam</b>	<b>6,2%</b>

Sumber data: *Tata Usaha SD Negeri 12 Banda Sakti* (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwasanya pada bulan Maret 2023 didapatkan data SD Negeri 10 Blang Mangat terdapat 8 Guru yang tidak hadir dengan total 174 jam yang

tidak hadir dengan total 8,04% yang digantikan oleh rekan kerjanya. Permasalahan tersebut bisa menjelaskan rendahnya tingkat OCB dalam membantu Rekan kerja yang masih kurang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan terhadap beberapa guru yang bekerja di SD Negeri 10 Blang Mangat, bahwa adanya Komitmen Organisasi yang sangat rendah, seharusnya dalam meningkatkan OCB maka dibutuhkan komitmen organisasi seorang guru, dan untuk mencapai tujuan organisasi guru harus mampu dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik. Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas pegawai sebagai anggota organisasi demi tercapai kebaikan dan kesuksesan organisasinya (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja juga dapat memberikan hasil yang begitu baik terhadap perilaku OCB guru. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang yang dirasakan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge 2007). Berdasarkan observasi peneliti di SD Negeri 10 Blang Mangat dapat dilihat bahwasanya kurikulum nasional yang terjadi perubahan setiap tahunnya menyebabkan Beban kerja guru bertambah seperti jam mengajar, tugas kepala sekolah dan tugas administrasi lainnya. Melalui hasil wawancara dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan sebagian guru menurun karena waktu mengajar yang relatif lama dan banyaknya siswa yang menghadapi masalah belajar sehingga menyebabkan kelelahan mental dan fisik bagi guru.

Ada beberapa masalah internal di kalangan guru yang belum terselesaikan secara jelas sehingga membuat guru kurang bisa mengajar dan mengurangi kepuasan kerja guru. Hal ini berdampak pada psikologi guru yang dapat menyebabkan lemahnya komitmen organisasi guru. Komitmen organisasi mencerminkan sikap positif seseorang terhadap organisasinya dan dapat digunakan sebagai prediktor perilaku di tempat kerja.

Hasil penelitian Dewi Istiqomah (2021) melakukan penelitian pada Guru Tetap MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan dalam penelitian ini variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Satria, dkk (2020) yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda “pengaruh personality, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja guru pada sekolah menengah di kecamatan indra makmur kabupaten aceh timur” mengatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Sedangkan hasil penelitian Wahyuni, dkk (2024) yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SD Negeri

Rayon 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis” menyimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka akan meningkatkan OCB guru.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hapsari dkk (2019) menggunakan teknik analisis *path analysis* dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediating”. disimpulkan bahwa variabel yang digunakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB.

Puwarto, dkk (2021) dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel *Job Satisfaction and Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Elmi, dkk (2020) menyimpulkan variabel yang digunakan *Job Satisfaction and Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan latar belakang yang sudah dibahas dan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe ?
2. Bagaimanakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk penelitian selanjutnya, hasil yang diperoleh dari pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan pada bidang karya ilmiah lainnya khususnya bagi mahasiswa dengan

bidang ilmu yang terkait. Penelitian ini juga merupakan bentuk pembelajaran dan latihan atas teori-teori yang diperoleh sehingga diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan dokumentasi ilmiah.

- b. Untuk pihak lain, Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk peneliti sendiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dalam memperluas wawasan tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi guru sekolah dasar di Kota Lhokseumawe.
- b. Untuk memberikan informasi dan pertimbangan sumber daya manusia bagi sekolah yang dapat meningkatkan nilai organisasi.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.