

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berwatak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal tersebut diatur dalam UU RI No.20 tahun 2003 BAB II Pasal 3 tentang fungsi sistem pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

UU No.20 tahun 2003 pasal 13 ayat 1 menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan disekolah yang di peroleh secara teratur, sistematis, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas seperti TK/RA,SD,SMP,SMA dan Perguruan Tinggi.

Pendidikan formal ditingkat Sekolah menengah setingkat SMA/SMK merupakan tingkat pendidikan menengah yang disetiap kabupaten sudah ada bahkan hampir disetiap kecamatan di seluruh pelosok tanah air. Pendidikan menengah di Indonesia terdiri dari sekolah swasta dan sekolah negeri. Sekolah Swasta di Indonesia di kelola oleh Yayasan dan tentunya patuh dan tunduk pada regulasi yayasan dan UU pendidikan di Indonesia.

Berkembangnya Sekolah-sekolah yang dikelola oleh yayasan tidak terlepas dari bagaimana sistem pengelola manajemen pendidikan pada sekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai manajer sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam merencanakan, mengorganisir, menjalankan, dan mengontrol dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Salah satu sumber daya yang ada di sekolah adalah sumber daya manusia dalam hal ini adalah semua karyawan yang ada di sekolah tersebut tenaga pendidik dan guru.

Sebagaimana tercantum didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini dijalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru dalam perkembangan siswa-siswi mewajibkan guru untuk meningkatkan kompetensi. Sesuai amanat UU guru dan dosen: “kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dikelola oleh kepala sekolah untuk memajukan dan meningkatkan produktivitas, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas Sekolah.

Untuk meningkatkan produktivitas guru dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah mulai dari meningkatkan standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional serta memenuhi standar kualifikasi Akademik guru

pada satuan pendidikan jalur formal sesuai lampiran permendikbud Nomor 16 tahun 2007.

Untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan dalam organisasi pendidikan merupakan satu kesatuan yang tidak terlepas dalam bentuk kerja sama yang baik antar yayasan, kepala sekolah, dan guru-guru yang mengajar pada sekolah tersebut. Kerja sama yang baik dilingkungan sekolah dapat dibina antara kepala sekolah dan unsur-unsur pendidik lainnya yang terlibat dalam proses belajar mengajar.

Di lingkungan sekolah sangat diharapkan untuk saling membina kerja sama yang baik, saling tolong menolong, serta saling membantu antara rekan-rekan guru sehingga dapat meningkatkan efektivitas yang akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan kualitas sekolah tersebut.

Suasana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru-guru disekolah tersebut dan berimplementasi terhadap tingkat retensi guru pada sekolah tersebut. Tindakan saling membantu antara guru senior terhadap guru baru akan mempermudah terselenggaranya proses belajar mengajar di sekolah.

Minimnya sarana dan prasarana di sekolah bukan merupakan kendala yang utama bagi seorang guru yang memiliki komitmen meningkatkan untuk produktifitas dalam melaksanakan proses belajar-mengajar disekolah. Mutu dan kualitas pendidikan yang diharapkan dapat ditingkatkan oleh kepala sekolah melalui peningkatan produktivitas guru-guru dalam proses belajar mengajar disekolah tersebut. Dalam hal ini guru-guru senior dapat membantu guru-guru

baru atau rekan guru lainnya yang belum mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai guru di sekolah tersebut. Perilaku tersebut dapat dikatakan sebagai perilaku warga yang bijak (*citizenship behavior*) sehingga sangat dibutuhkan oleh organisasi.

*Organizational citizenship behaviors* (OCB) adalah berbagai bentuk kerja sama dan bantuan orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi, hal tersebut sesuai pendapat McShane, L. Stevan dan Glinow, V. Mary Ann (2015:36). Karyawan atau pekerja yang tidak memperhitungkan baik secara materi mengenai apa yang ia lakukan atau kerjakan diluar tugas pokok yang di tentukan akan berpengaruh positif terhadap efektivitas dan efisiensi bagi suatu organisasi bahkan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap organisasi semakin meningkat. Tindakan menolong rekan kerja team, bersedia memperpanjang jam kerja untuk menyelesaikan tugas di kantor maupun membawa tugas kantor untuk di selesaikan di rumah hal seperti ini dapat meningkatkan efektivitas dalam fungsi organisasi.

Sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Milan Shrestha dan Dhanapati Subedi (2020: p.18) meneliti tentang, perilaku kewarganegaraan organisasi di antara guru Nepal: Apakah guru lokal berkontribusi di pengaturan Sekolah?. OCB adalah istilah prasyarat untuk menumbuhkan kebiasaan kerja yang baik dan memastikan kepemimpinan yang efektif di sekolah. Mempertimbangkan penelitian ini, para guru berprestasi OCB tinggi di sekolah-sekolah di distrik Dhading. Artinya modal sosial yang sejahtera juga menjamin OCB yang tinggi dan tetap terlihat dalam bentuk hubungan baik, tingkah laku, simpati dan

persahabatan terhadap rekan kerja; melakukan dedikasi dan kerja sukarela; memegang tanggung jawab dan kerja ekstra di sekolah. Secara keseluruhan, OCB yang tinggi membuat para guru sekolah ingin menunjukkan kinerja, komitmen, kepuasan, stabilitas, dan efektivitas yang tinggi dalam pekerjaannya.

Penelitian tentang OCB juga dilakukan oleh Suriansyah, dkk (2019:pp.127-152) mengkaji faktor otonomi perguruan tinggi, pemberdayaan dosen dan perilaku kewarganegaraan berorganisasi di wilayah Indonesia. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara otonomi, pemberdayaan dosen, dan perilaku kewarganegaraan berorganisasi perilaku yang diamati melalui tanggapan dari sivitas akademika di lima universitas di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Rahmi dan Bagus Riyono untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap PKO dengan mempertimbangkan nilai-nilai Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) sebagai fondasi dalam menampilkan PKO. Diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap PKO melalui penguatan nilai-nilai KKK. Dengan kata lain, nilai-nilai KKK berperan sebagai mediator antara karakteristik pekerjaan dan PKO.

Sebagai hasil dari penelitian **Güven ÖZDEM (2012:P.1)**, Sebuah hubungan positif dan signifikan diamati antara komitmen organisasi dan profesional dan perilaku kewargaan organisasional. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional lebih terkait dengan perilaku warga organisasi daripada komitmen organisasi. Akibatnya, komitmen profesional para guru ternyata lebih tinggi daripada komitmen organisasi mereka.

Faktor lain yang membentuk OCB karyawan adalah kepribadian yang terdapat pada penelitian Roby Sambung (2014: Vol.3. No.1 ), dengan judul: Pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian berpengaruh kuat signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Kepribadian yang dicirikan dengan *agreeableness*, mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain merupakan faktor yang paling kuat dalam membentuk OCB Pegawai di Universitas Palangka Raya. Diperkuat oleh hasil penelitian Salwa dan Rinandita Wikan Sari (2017) menunjukkan di antara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa *Openness* merupakan dimensi kepribadian yang signifikan memiliki hubungan terhadap pembentukan OCB karyawan PT Amarta Karya (persero) Bekasi. Terdapat hubungan yang signifikan variabel *openness* sebesar 0,377 dengan signifikansi  $0,040 < 0,05$  terhadap pembentukan OCB karyawan PT Amarta Karya persero.

Berbeda dengan hasil penelitian Sunandar Triguna Jasa N, dkk (2017) menunjukkan bahwa tipe kepribadian petugas memiliki efek positif namun tidak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alwi, dkk (2021) dengan judul: *“The Relationship between Personality, Attitude, and Organizational Citizenship Behavior of Senior High School Teachers in Indonesia”*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor kepribadian (BV dan EI) berhubungan positif dengan sikap, sedangkan terhadap OCB hanya BV yang konsisten (langsung maupun tidak langsung), sedangkan IE signifikan terhadap OCB hanya jika melewati POJ. Sedangkan G dan U tidak signifikan terhadap OCB dan tidak konsisten terhadap sikap. Selain itu, variabel sikap memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang baik adalah mereka yang hatinya (berkepribadian) memiliki perhatian dan keinginan untuk membantu baik siswa, rekan kerja, maupun orang lain di dalam dan di luar sekolah. Hal ini terjadi jika mereka menemukan kesesuaian dalam memilih pekerjaan sebagai guru yaitu freelance, mengajar dan mendidik serta berminat pada bidang pendidikan dan pengajaran, ingin mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan serta ikut serta mendidik bangsa Indonesia, walaupun dengan gaji yang didapat sebagai guru relatif kecil. Oleh karena itu, faktor kepribadian (BV dan IE) perlu diperhatikan baik dalam rekrutmen dan pembinaan serta menjaga kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Suyantiningsih, Siswoyo Haryono, dan Alex Zami dengan judul: *“Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia”*. Direkomendasikan untuk meningkatkan dimensi QWL: pengayaan pekerjaan,

sistem pengawasan, peluang pengembangan diri dan kenyamanan lingkungan. OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja petugas paramedis puskesmas. Upaya perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan dimensi OCB: altruisme, kesadaran, kebajikan sipil, kesopanan dan sportivitas.

Angelo Kinicki & Brian K. Williams (2013: Pp.355-356) mengemukakan OCB adalah perilaku karyawan yang tidak secara langsung menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan - yang melebihi persyaratan aturan kerja mereka. Guru yang melakukan perilaku OCB di lingkungan sekolah dapat memberikan layanan pendidikan dan pengajaran dengan baik sehingga menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Pentingnya OCB guru dalam dunia pendidikan adalah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, sehingga guru bukan hanya melakukan pekerjaan formal saja melainkan melakukan pekerjaan secara sukarela, bekerja ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, saling menghormati, selalu bersemangat, patuh pada aturan, mentolerir beban yang berat serta mampu menghadapi tantangan serta hambatan, sehingga dapat berkontribusi positif dalam mencapai tujuan pendidikan.

OCB tidak terdapat pada deskripsi kerja guru, tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktifitas guru dalam menjalankan organisasi Sekolah. Guru yang berperilaku OCB dengan baik akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Sekolah tempat mengajar. OCB berorientasi pada perilaku dan mencerminkan nilai-nilai yang dihayati. OCB

berperan menghasilkan guru-guru yang berintegritas dan loyalitas yang tinggi terhadap Sekolah.

Pada dasarnya, apabila karyawan merasa bahwa, supervisor, prosedur organisasi, atau kebijakan gaji tidak adil kepuasan kerja akan menurun secara signifikan. Namun, ketika karyawan menganggap bahwa semua hal ini cukup adil, karyawan akan memiliki kepercayaan lebih terhadap perusahaan dan lebih bersedia secara sukarela melakukan sesuatu yang melampaui tuntutan kerja normal karyawan/pegawai (Guru). Hal seperti inilah yang dapat mendorong peningkatan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di lingkungan Sekolah jika guru-guru di sekolah tersebut merasa puas dengan apa yang mereka dapat dari yayasan.

Perilaku anggota organisasi dengan konsep OCB sangat dibutuhkan dalam mendorong efektivitas organisasi yang tentunya akan memberikan kenyamanan kepada semua anggota organisasi tersebut dengan adanya rasa saling tolong menolong di lingkungan kerja dan akan mempermudah karyawan baru untuk menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi maupun etos kerja pada organisasi yang baru ditempati.

Pentingnya peran guru dalam menerapkan konsep-konsep OCB dalam suatu sekolah untuk meningkatkan produktivitas guru-guru yang ada pada sekolah tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang sesuai dengan amanat UU RI No.20 tahun 2003 BAB II Pasal 3 tentang fungsi dan sistem pendidikan Nasional.

Peran guru sebagai makhluk sosial mengutamakan prinsip dalam bersosialisasi dengan sesama dalam suatu lingkungan kerja, dalam hal ini adalah lingkungan sekolah dan memiliki rasa empati serta saling membantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Guru yang bersedia sukarela membantu guru baru untuk menyesuaikan diri dengan tugasnya, membantu melatih kecakapan teknis, membantu kelancaran mengajar akan meningkatkan kualitas proses KBM, mengurangi biaya merekrut tenaga pelatih, dll.

Perilaku sukarela dalam menjalankan tugas diluar tugas pokok atau tugas utama dapat membantu pihak sekolah dalam hal efisiensi rekrutmen tenaga teknis lainnya diluar dari pada tugas utama guru sebagai tenaga pendidik. Hal ini sangat dibutuhkan sekolah untuk menjawab tantangan revolusi industri 4.0 dalam menghadapi era *society* 5.0, dunia pendidikan berperan penting dalam meningkatkan SDM.

Namun kenyataan dilapangan menunjukkan penerapan konsep-konsep OCB tidak sepenuhnya diterapkan sehingga mutu dan kualitas pendidikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melihat permasalahan yang ada pada OCB di SMK Swasta yang ada di Kabupaten Sanggau, peneliti melakukan survey pendahuluan pada 6 (Enam) sekolah, masing-masing 5 (lima guru tidak tetap) untuk setiap sekolah yang mengisi angket pertanyaan tentang OCB yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban, yakni: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (P), dan tidak pernah (TP). Berikut kesimpulan hasil penelitian pendahuluan yang di lakukan pada 30 guru

tidak tetap dari (enam) 6 sekolah SMK Swasta di Kabupaten Sanggau pada bulan februari dan maret 2019 :

1. Terdapat 42% guru yang bermasalah dalam hal menolong rekan kerja (*Altruisme*), dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya Guru yang bermasalah dalam memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas, dan bermasalah dalam membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu.
2. Terdapat 47% guru yang bermasalah dalam hal bekerja melebihi persyaratan kerja formal (*Conscientiousness*), dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam hal datang lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah, dan dalam hal membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari.
3. Terdapat 43% guru yang bermasalah dalam hal *Courtesy* (*Keberhati-hatian*), dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam menjelaskan materi pelajaran hingga bisa di pahami, dan bermasalah dalam hal merasakan kesulitan-kesulitan sekolah dan dalam hal bertindak membantu kepala sekolah untuk mengatasinya.
4. Terdapat 44% guru yang bermasalah dalam *Civic Virtue* (*Warga yg Bijak*), dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya Guru yang bermasalah dalam mengikuti pendidikan, pelatihan, temu ilmiah, seminar tentang tata kelola pendidikan (berhubungan dengan pendidikan) di luar tugas sekolah, dan dalam hal menyampaikan informasi penerimaan siswa baru (program/kegiatan) sekolah kepada masyarakat.

5. Terdapat 41% guru yang bermasalah dalam *Sportmanship*, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah untuk ikut bertanggung jawab dalam meningkatkan/mempertahankan akreditasi Sekolah, menghabiskan banyak waktu di Sekolah untuk memikirkan dan melakukan hal-hal yang bersifat membangun atau mengembangkan sekolah.

Hasil pra riset diatas menunjukkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) masih relatif rendah dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan yang diinginkan.

Dari ke-lima kesimpulan penelitian pendahuluan tersebut diatas di temukan beberapa permasalahan yang layak dilakukan penelitian selanjutnya, maka peneliti melakukan penelitian selanjutnya tentang “Peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) melalui Penguatan Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen profesi, dan Kepribadian.

Guru yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik tidak akan menuntut adanya peningkatan fasilitas sekolah untuk menjalankan proses belajar-mengajar dengan baik. Misalnya untuk sekolah yang belum mampu menyediakan fasilitas AC atau kipas angin diruang kelas maupun ruang guru, maka guru tersebut bisa memaklumi keterbatasan yang disediakan oleh pihak sekolah, perilaku seperti inilah yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja. Seorang guru tidak akan menuntut gaji karna membantu rekan kerja atau guru lain dalam hal membantu jika ada kesulitan dalam mengerjakan tugas pokok maupun penunjang meskipun pihak sekolah tidak menyediakan dana untuk itu. Dengan penerapan perilaku

kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan mengalami peningkatan pada *Organizational citizenship behaviour* (OCB).

Guru yang baik adalah guru yang tetap berkomitmen menjalankan profesinya sehingga proses belajar mengajar di sekolah berjalan dengan baik. Guru yang selalu datang awal dari pada jadwal yang ditentukan oleh sekolah serta selalu pulang di atas jam yang di tentukan oleh sekolah karena harus menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai guru, bahkan sering membawa tugas-tugas di sekolah untuk di selesaikan di rumah. Guru-guru seperti ini dengan tetap menjalankan komitmennya sebagai seorang pendidik sehingga sangat mudah menjalankan perilaku *Organizational Citizenship behaviour* dan tentunya akan meningkatkan efektivitas kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Kepribadian pegawai juga sangat menentukan bagaimana pegawai tersebut bisa melaksanakan *Organizational citizenship behavior* dengan baik. Guru yang berkarakter baik memiliki disiplin serta tanggung jawab yang tinggi akan mengakibatkan guru tersebut mudah untuk melakukan *Organizational citizenship behavior* (OCB) seperti suka menolong guru lain di kelas, melakukan pekerjaan tanpa pamrih. Kepribadian seseorang bisa menyebabkan seseorang tersebut tidak bisa menjalankan tugas-tugas yang di luar dari pada tugas utama atau dengan kata lain, jika kepribadian seseorang tersebut suka menolong, maka orang tersebut lebih ringan tangan atau dapat menolong orang lain yang membutuhkan, apalagi berhubungan dengan profesi sebagai guru di lingkungan Sekolah.

Berdasarkan data dan fakta sementara yang ditemukan menunjukkan bahwa guru-guru di Sekolah kurang menerapkan perilaku OCB, sehingga menyebabkan

produktifitas, efisiensi dan loyalitas yang berimplementasi pada mutu dan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah tersebut relative rendah tidak sesuai dengan yang diharapkan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) guru tidak tetap di SMK swasta Kabupaten Sanggau sangat perlu dikuatkan, sehingga perlu diidentifikasi variabel -variabel yang mempengaruhi OCB baik langsung maupun tidak langsung, yang meliputi variabel kualitas kehidupan kerja, variabel komitmen terhadap profesi, dan variabel kepribadian.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan terdapat beberapa guru tidak tetap yang bermasalah dalam hal menolong rekan kerja (*Altruisme*), dimana hal tersebut terlihat bermasalah dalam memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas, dan bermasalah dalam membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu. Perlunya penguatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah, sehingga diduga terdapat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Kualitas kehidupan kerja yang baik dalam suatu organisasi dapat berupa : kebebasan berinisiatif dan menentukan tindakan (*Independent initiatives and self-direction*) sehingga mempermudah sikap suka rela dalam membantu rekan kerja dan dapat meningkatkan OCB.

Lebih lanjut hasil survey pendahuluan terdapat beberapa guru tidak tetap yang bermasalah dalam hal bekerja melebihi persyaratan kerja formal (*Conscientiousness*), dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru tidak tetap

yang bermasalah dalam hal datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah, dan dalam hal membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari. Hal ini dapat di kuatkan dengan peningkatan komitmen terhadap profesi guru tidak tetap di SMK swasta Kabupaten Sanggau.

Komitmen terhadap profesi (*professional commitment*) merupakan kemauan guru untuk tetap bertahan di sekolah, sehingga komitmen terhadap profesi di duga dapat meningkatkan *organization citizenship behavior* (OCB). Afektif komitmen yang berupa Ikatan emosional karyawan terhadap profesi, Normatif komitmen dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap profesinya atau bidang pekerjaannya, dan keinginan guru tidak tetap untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan pekerjaannya dapat menguatkan OCB pada guru tidak tetap tersebut.

Melihat hasil survey pendahuluan selanjutnya,terdapat beberapa guru tidak tetap di SMK swasta Kabupaten Sanggau yang bermasalah dalam hal *Courtesy* (*Keberhati-hatian*), dimana hal tersebut terlihat dari beberapa guru tidak tetap yang bermasalah dalam menjelaskan materi pelajaran hingga bisa di pahami, dan bermasalah dalam hal merasakan kesulitan-kesulitan sekolah dan dalam hal bertindak membantu kepala sekolah untuk mengatasinya. Permasalahan tersebut dapat diperkuat dengan guru tidak tetap yang memiliki kepribadian yang baik, yaitu pekerja keras, rajin, teratur, dan gigih. Kepribadian (*Personality*) merupakan bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki kepribadian yang baik akan meningkatkan prduktifitas kerja yang tinggi sehingga kepribadian

di duga berhubungan dengan OCB. Organisasi yang menjalankan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga karyawan ber komitmen terhadap profesinya dan berimplikasi pada peningkatan OCB. Kualitas kehidupan kerja pada lingkungan organisasi yang di tunjang olah kepribadian yang baik pada karyawan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi, dan kepribadian sehingga dapat meningkatkan secara bersama-sama *organizational citizenship behavior*.

Komitmen profesi yang baik di tunjang dengan kepribadian seorang guru yang baik dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru. Komitmen terhadap organisasi merupakan kesetiaan anggota organisasi terhadap organisasinya. Dengan tingkat kesetiaan guru terhadap sekolah tempat ia mengajar dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Kurangnya perilaku OCB yang terdapat dalam suatu organisasi pendidikan dapat mengakibatkan perilaku buruk di tempat kerja, hal ini diduga berhubungan dengan mengakibatkan rendahnya tingkat OCB di sekolah. Rendahnya perilaku OCB di Sekolah dapat berimplikasi pada perputaran karyawan berupa pengunduran diri karyawan secara permanen dari organisasi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela dan menyebabkan *turn over*, hal ini diduga berhubungan dengan OCB.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan berdasarkan nilai-nilai serta kondisi emosional terhadap apa yang dilakukannya. Tingkat kepuasan guru

terhadap apa yang ia dapat dari sekolah yang dianggap sesuai dengan pengorbanannya dapat mendukung terlaksananya OCB.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah tersebut di atas, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada penelitian terhadap masalah Peningkatan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, yaitu Kualitas kehidupan kerja, Komitmen terhadap profesi, dan kepribadian. Penelitian dilakukan pada guru tidak tetap (GTT) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan Qwl dapat meningkatkan OCB?
2. Apakah komitmen profesi berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan Komitmen profesi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah kepribadian berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan Kepribadian dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja dan komitmen profesi secara bersama-sama berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan *Quality of Work Life* dan Komitmen profesi secara bersama-sama dapat meningkatkan OCB?

5. Apakah kualitas kehidupan kerja dan kepribadian secara bersama-sama berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan *Quality of Work Life* dan Kepribadian secara bersama- sama dapat meningkatkan OCB?
6. Apakah komitmen profesi dan kepribadian secara bersama-sama berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan Komitmen profesi dan Kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkanOCB?
7. Apakah kualitas kehidupan kerja, komitmen profesi, dan kepribadian secara bersama-sama berhubungan dengan OCB, sehingga penguatan *Quality of Work Life*, Komitmen Profesi dan Kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan OCB?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan cara dan strategi guna meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan meneliti variabel lain yang berpengaruh positif, melalui penguatan variabel-variabel kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*), komitmen profesi (*professional Commitment*) dan kepribadian (*Personality*), yaitu dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antar variabel-variabel tersebut, sebagai berikut:

1. Hubungan kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) dengan OCB.
2. Hubungan komitmen profesi (*Commitment professi*) dengan OCB.
3. Hubungan kepribadian (*Personality*) dengan OCB.
4. Hubungan kualitas kehidupan kerja dan komitmen profesi secara bersama dengan OCB.

5. Hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepribadian secara bersama dengan OCB.
6. Hubungan komitmen profesi dan kepribadian secara bersama dengan OCB.
7. Hubungan kualitas kehidupan kerja, komitmen profesi dan kepribadian secara bersama dengan OCB.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan filosofis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan pemahaman mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) serta hubungannya dengan kualitas kehidupan kerja, komitmen terhadap profesi, dan kepribadian.

### 2. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis pada penelitian ini, berguna untuk :

- a. Menambah wawasan tentang penerapan teori OCB dalam organisasi pendidikan (Sekolah).
- b. Menambah wawasan tentang penerapan teori *Quality or work life* dalam organisasi pendidikan (Sekolah).
- c. Menambah wawasan tentang penerapan teori *Commitment profesi* dalam organisasi pendidikan (Sekolah).
- d. Menambah wawasan tentang penerapan teori *Personality* dalam organisasi pendidikan (Sekolah).
- e. Menambah referensi terhadap penelitian tentang OCB dan factor-faktor yang mempengaruhinya

### 3. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada upaya peningkatan OCB guru SMK swasta di Kabupaten Sanggau provinsi Kalimantan Barat:

- a. Bagi Sekolah/Lembaga: Berguna sebagai masukan dalam merancang program untuk meningkatkan OCB para guru di sekolah.
- b. Bagi Pendidik: Berguna sebagai sumber informasi dalam meningkatkan pengetahuan tentang OCB.
- c. Bagi peneliti: Berguna untuk referensi peneliti berikutnya dalam menemukan upaya peningkatan OCB.

#### **G. Kebaharuan dari penelitian (*Novelty*)**

Kebaharuan dari penelitian ini adalah :

1. Ditemukan sintesis-sintesis dan indikator-indikator baru untuk variabel-variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen profesi, dan kepribadian serta *organizational citizenship behavior (OCB)*.
2. Dihasilkan cara dan strategi untuk meningkatkan OCB melalui penguatan kualitas kehidupan kerja, komitmen profesi, dan kepribadian.
3. Dihasilkan model konstalasi untuk meningkatkan OCB guru tidak tetap.