

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekolah adalah lembaga pendidikan resmi yang dirancang sebagai tempat belajar siswa untuk mendapatkan didikan guru. Guru tidak hanya berperan dalam mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tetapi juga membantu anak didik menjadi pribadi sosial yang baik, sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menemukan inovasi atau penemuan-penemuan baru yang berguna untuk peradaban manusia. Untuk mendapatkan anak didik yang berkualitas tentunya pendidik atau gurunya pun harus memiliki kualitas tidak saja dari segi IPTEK tetapi juga berkarakter baik. Karakter yang baik dapat ditunjukkan dengan sikap dan tutur kata sehingga dapat menjadi teladan tidak hanya kepada siswa tetapi kepada rekan-rekan sejawat.

Menjadi seorang guru seharusnya merupakan panggilan bukan suatu keterpaksaan karena seorang guru yang baik memberikan peran lebih untuk memajukan siswa, rekan kerja, maupun sekolahnya. Peran ekstra atau yang sering disebut *organizational citizenship behavioral* (OCB) dalam (Organ et al, 2006) merupakan perilaku individu yang bebas dan sukarela, tidak dipengaruhi dengan penghargaan, dan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi OCB karyawan dalam memajukan sebuah organisasi. (Purwanto, 2020) menyatakan bahwa pemimpin memiliki kekuasaan langsung yang memberikan pengaruh yang sangat besar pada bawahannya. Kepemimpinan adalah sebuah proses saat seseorang mampu memengaruhi dan menggerakkan semua anggota kelompok dalam mencapai tujuan

bersama, sehingga manajer di sekolah, yaitu kepala sekolah akan sangat menentukan bagaimana guru berperilaku. Seorang kepala sekolah berfungsi meningkatkan dan mengoptimalkan kemampuan guru. Era industri 4.0 yang memengaruhi segala sektor tidak terkecuali sektor pendidikan tentunya terdapat banyak perubahan yang harus bisa diadaptasi oleh kepala sekolah, guru, dan siswa. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Puspitaningtyas (2020, 166) bahwa kepala sekolah harus dapat membantu, membimbing, dan meningkatkan kompetensi guru di sekolah dalam menghadapi perubahan pendidikan di era revolusi pendidikan 4.0. Kepemimpinan *transformational* seperti yang dijelaskan oleh Nugroho (2019, 345) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan proses dimana yang melibatkan satu dengan yang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi baik pada pemimpin maupun pengikut. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan *transformational* terlihat lebih memperhatikan pengikut mereka.

Faktor lain yang dapat meningkatkan OCB guru adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2016, 47) merupakan gambaran seorang karyawan menyatakan bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk hadir dan terlibat di dalamnya. Dalam dunia pendidikan, Altun (2017) menyampaikan bahwa guru yang berkomitmen akan mendedikasikan dirinya untuk kemajuan siswa, sekolah maupun profesinya sebagai guru. Komitmen guru diperlihatkan dengan bertanggung jawab penuh terhadap tugas mengajarnya, memperhatikan semua siswanya, dan berusaha agar setiap siswanya tuntas dalam pembelajaran. Pongtulan (2017, 1) memperkuat pendapat tersebut dengan mengemukakan bahwa kualitas pendidikan dipengaruhi oleh guru yang memberikan perhatian dan bimbingannya kepadanya.

Core Self-Evaluations (CSE) merupakan penilaian dari individu karyawan

terhadap dirinya sendiri mengenai pekerjaan yang telah dilakukan dan mempunyai pengaruh terhadap munculnya OCB individu maupun kelompok. Menurut Zhang et al. (2019, 257) CSE adalah sebuah variabel yang memengaruhi peningkatan kreativitas kerja seseorang karyawan pada kondisi dimana karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. CSE seorang guru dapat ditunjukkan dengan cara guru membantu siswa di dalam memahami pembelajaran. Keramahan, kepedulian, dan respon terhadap kesulitan-kesulitan yang dialami siswa merupakan contoh hal yang dibutuhkan siswa dari seorang guru. CSE seorang guru tidak dapat dilepaskan dengan cara mereka melayani siswa dan orang tua tanpa memperhatikan suasana hati yang sedang dialami. Tidak bijak apabila seorang guru ketika suasana hatinya sedang buruk kemudian bersikap tidak profesional di dalam mengajar siswa.

Sekolah XYZ Jakarta timur merupakan dua sekolah dasar yang tergabung dalam sebuah yayasan Kristen XYZ yang memiliki profil *Professionalism, Enthusiasm, Nurture, Ability to Learn, Believe in God, Unselfishness, Respect to Others, dan Satisfaction*. Secara berkala profil tersebut diukur dengan melakukan survei internal kepada guru dan karyawan di yayasan XYZ. Survei ini bertujuan untuk melihat apakah profil guru yang diharapkan sudah melekat pada guru-guru yayasan XYZ. Selain itu menjadi acuan yayasan XYZ untuk selalu meningkatkan profil yang masih di bawah nilai rata-rata atau nilai yang paling kecil untuk dapat ditingkatkan dengan melakukan webinar atau pelatihan-pelatihan kepada guru dan karyawan. Berikut gambaran rincian penilain profil guru dan karyawan yang diambil di tahun pelajaran 2021/2022 di yayasan XYZ.

Tabel 1.1 Penilaian Profil Guru dan Karyawan SDK XYZ

No.	Indikator	Tahun Pelajaran 2021/2022
1	<i>Professionalism</i>	4,90

2	<i>Enthusiasm</i>	4,92
3	<i>Nurture</i>	4,89
4	<i>Ability to Learn</i>	4,85
5	<i>Believe in God</i>	4,95
6	<i>Unselfishness</i>	4,89
7	<i>Respect to Others</i>	4,94
8	<i>Satisfaction</i>	4,98
Indeks Rata-rata		4,91

Sumber: Dokumentasi Bagian Riset dan Pengembangan Badan Pendidikan XYZ Jakarta TP. 2021/2022

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa aspek *unselfishness* yang memiliki beberapa indikator yang terkait dengan OCB seperti mengutamakan kepentingan bersama, bersedia memprioritaskan kepentingan orang banyak dibandingkan kepentingan dirinya sendiri, dan bersikap proaktif membantu sesama yang membutuhkan menunjukkan nilai di bawah indeks rata-rata, yaitu 4,89 dari delapan aspek indikator yang diukur, walaupun hal ini sudah baik akan tetapi yayasan XYZ menjadikan hal ini tetap menjadi hal yang harus ditingkatkan, sesuai dengan moto PSB sekolah XYZ Jakarta, yaitu *Menjadi Lebih Baik*. Sikap guru dinilai belum sepenuhnya menunjukkan perilaku OCB sesuai dengan profil guru, terdapat beberapa guru terlihat tidak peduli terhadap kegiatan sekolah apabila mereka tidak dilibatkan di dalam kepanitiaan inti, sedangkan kegiatan tersebut adalah program sekolah yang disusun untuk kemajuan sekolah dan juga adanya keluhan beberapa guru untuk menjaga kelas ketika temannya sedang sakit, mereka menganggap bahwa itu bukan bagian dari tanggung jawab mereka. Tentunya ini memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana terlihat apabila seseorang terlihat besar setianya terhadap organisasi dan merasa bangga terlibat dalam organisasi (Schermerhorn Jr et al., 2010)

Fenomena lain adalah pergantian kepemimpinan kepala sekolah di SDK XYZ Jakarta Timur yang akan diteliti. Di dalam pergantian pucuk pimpinan pasti ada

perbandingan yang dilakukan oleh bawahannya terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinannya, tidak terkecuali di orgainasisi sekolah. Guru akan membandingkan kepemimpinan kepala sekolah yang baru dengan yang lama sehingga memunculkan berbagai persepsi. Persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat membawa OCB guru menjadi meningkat dan sekolah menjadi lebih solid sedangkan persepsi negatif dapat mengganggu OCB dari guru dan dapat mengganggu kinerja sekolah.

Faktor keterbaruan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh *core self-evaluations* guru terhadap *organizational citizenship behavior* di SDK XYZ Jakarta Timur. Penelitian ini mengembangkan penelitian (Baek-Kyoo Joo dan Sung Jun Jo, 2017), CSE berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan latar belakang masalah maka disusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Komitmen Organisasi, dan *Core Self-Evaluations* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SDK XYZ Jakarta Timur”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang tersebut, penulis menyimpulkan bahwa walaupun kepemimpinan dan komitmen organisasi secara umum terlihat, sedangkan *core self-evaluations* dan *organizational citizenship behavior* guru masih perlu ditingkatkan. Namun pernyataan tersebut perlu digaris bawahi, yaitu ‘secara umum’ sehingga perlu dilakukan konfirmasi kepada setiap guru di sekolah melalui penelitian kuantitatif ini untuk menegaskan seberapa besar pengaruh positif gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *core self-evaluations* terhadap terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kepemimpinan *transformational*, komitmen organisasi dan *core self-evaluations* berbeda dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior* tiap individu di dalam suatu organisasi. Penelitian ini didukung oleh pernyataan Nurjanah et al. (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa beberapa faktor dapat mempengaruhi OCB, antara lain kepemimpinan *transformational* dan komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Baek-Kyoo Joo dan Sung Jun Jo (2017) menjelaskan bahwa *core self-evaluations* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan *transformational*, komitmen organisasi, *core self-evaluations* terhadap *organizational citizenship behavior* di SDK XYZ Jakarta Timur.

1.3. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, peneliti mendapatkan variabel-variabel yang memengaruhi guru dalam *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) di sekolah, oleh karena itu peneliti membatasi penelitian dalam beberapa masalah dalam SDK XYZ Jakarta Timur, yaitu kepemimpinan *transformational* kepala sekolah, komitmen organisasi, *core self-evaluations*, dan *organizational citizenship behavior* para guru.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah tersebut, maka dirumuskan :

- 1) Apakah kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di SDK XYZ Jakarta Timur?
- 2) Apakah *core self-evaluations* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

guru di SDK XYZ Jakarta Timur?

- 3) Apakah gaya kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur?
- 4) Apakah *core self-evaluations* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur?
- 6) Apakah kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur melalui komitmen organisasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

- 1) Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di SDK XYZ Jakarta Timur?
- 2) Menganalisis pengaruh positif *core self-evaluations* terhadap komitmen organisasi guru di SDK XYZ Jakarta Timur.
- 3) Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan *transformational* kepala sekolah terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur.
- 4) Menganalisis pengaruh positif *core self-evaluations* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur.
- 5) Menganalisis pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur.
- 6) Menganalisis kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SDK XYZ Jakarta Timur melalui

komitmen organisasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk kepentingan peneliti dalam proses penelaahan OCB di sekolah XYZ sebagai syarat kelulusan program magister. Di sisi lain, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat untuk banyak orang.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam perilaku organisasi terutama dalam kajian kepemimpinan *transformational*, komitmen organisasi, dan *core self-evaluations* terhadap OCB guru di sekolah. Selain itu penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan mengembangkan penelitian lanjutan serta memberikan pengetahuan tambahan yang bermanfaat bagi para pembaca.

1.6.2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini akan diberikan kepada yayasan XYZ dan diharapkan memberikan informasi kepada guru, kepala sekolah, dan pengurus yayasan XYZ terhadap *organizational citizenship behavioral* guru dipengaruhi oleh kepemimpinan *transformational*, komitmen organisasi, dan *core self-evaluations*. Selain itu, informasi ini dapat menunjang peningkatan OCB guru-guru di SDK XYZ sehingga kinerja guru dapat meningkat dan mengatasi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan OCB.

1.7. Sistematika Penelitian

Kerangka penulisan tesis ini terbagi menjadi lima bab dengan perincian masing-masing bab. Pada bab satu, dijelaskan apa yang melatarbelakangi masalah perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di SDK XYZ Jakarta Timur. Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi masalah yang ada. Agar penelitian lebih terarah, maka peneliti harus membatasi permasalahan tersebut dan kemudian mengorganisasikannya dalam suatu rumusan masalah. Dari tahapan penelitian yang dilakukan, ditemukan jawaban dari setiap permasalahan yang dirumuskan untuk mencapai tujuan penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat membawa manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak yang terkait di bidang pendidikan.

Bab dua berisi landasan teori yang menjelaskan setiap variabel, dipaparkan kajian pustaka yang menjelaskan teori mengenai *organizational citizenship behavioral* (OCB), kepemimpinan *transformational* kepala sekolah, komitmen organisasi, dan *core self-evaluations*. Kerangka berpikir dan hipotesis dikemukakan pada bab ini.

Bab tiga berisikan metode yang digunakan penulis untuk menjawab beberapa permasalahan, yaitu dengan menggunakan metode analisis jalur, perimbangan antara analisis regresi dan korelasi, sehingga analisis dapat digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji model hubungan yang terbentuk antarvariabel oleh sebab akibat (Zulfikar, 2014). Penulis menjelaskan tahapan objek penelitian, perencanaan dan pengumpulan, pengolahan dan analisis data serta interpretasi terhadap hasil analisis dan pengolahan data.

Bab empat menjawab rumusan masalah di bab satu dengan menguraikan dan membahas hasil yang didapatkan. Dalam bab ini, hasil analisis data yang didapat dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai setiap variabel penelitian yang

dikaitkan dengan landasan teori yang dipakai.

Bab lima berisi kesimpulan penelitian, implikasi manajerial sekolah, dan saran bagi penelitian selanjutnya. Kesimpulan penelitian merupakan ringkasan deskripsi yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini. Implikasi manajerial sekolah merupakan sebuah masukan yang diberikan peneliti bagi sekolah dengan melihat data yang didapat untuk dapat diperbaiki kedepannya. Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan sehingga peneliti memberikan saran yang dapat dilakukan oleh peneliti lain.

