

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu bangsa ada pada kemampuan negara untuk menciptakan pendidikan bermutu bagi warga negaranya. Pendidikan yang bermutu dapat terwujud ketika semua fungsi yang mempengaruhi pendidikan saling mendukung. Sekolah merupakan institusi pendidikan formal yang bukan hanya sebagai tempat pertukaran ilmu saja; sekolah juga merupakan tempat berkembangnya ilmu pengetahuan yang mengelola berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta merupakan organisasi sosial yang bertanggung jawab untuk menyediakan iklim kondusif bagi siswa untuk membangun dirinya secara akademik, emosional dan sosial.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang berperan penting menghasilkan generasi muda yang berkualitas dan mampu bangsa dan negaranya lebih maju dan berkembang. Dalam institusi pendidikan ada dua unsur penting yang menjadi ujung tombak, yaitu tenaga edukasi (guru) dan tenaga administrasi (staff). Guru dan staff juga merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga untuk mencapai tujuan tersebut. Bukan hanya guru dan staff yang berpendidikan yang dibutuhkan oleh sekolah, tetapi juga yang berkomitmen terhadap organisasi, berkinerja baik dan berdedikasi tinggi sehingga dapat membawa sekolah mencapai visi dan misi.

Komitmen organisasi juga dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Menurut David (2012, 43), visi adalah merupakan rangkaian kalimat yang

menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan. Misi menurut Wheelen dalam Wibisono (2006, 46-47) merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan keberadaan organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa. Visi dan Misi organisasi ini biasanya dikalimatkan ke dalam pernyataan. Pernyataan visi ingin memberi jawaban atas *what do we want to become?* (David 2012, 87).

Untuk mengembangkan manusia secara efektif, perlu kita pahami faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku manusia di tempat kerja. Dalam rangka membantu organisasi mencapai sasarannya, karyawan harus melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan lingkup kerjanya. Di samping itu, organisasi juga membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas tanggung jawabnya dan yang mau memberikan kinerja yang melebihi harapan organisasi secara sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Perilaku karyawan seperti ini dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Istilah ini pertama kali dikenalkan oleh Organ dan Bateman pada tahun 1983.

Pada kenyataannya, perilaku OCB jarang dan sulit ditemukan. Meskipun demikian munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya ketika seseorang mempunyai komitmen terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans 2011, 149).

Terlebih lagi untuk organisasi seperti Sekolah Pelita Harapan Pluit Village (SPHPV) yang baru saja berdiri kurang dari 7 tahun. SPHPV berkeinginan untuk

menjadi sekolah bertaraf internasional di daerah Pluit agar siapapun yang bersekolah di SPHPV mendapatkan mutu dan pelayanan bertaraf internasional sehingga orangtua tidak perlu mengirimkan anaknya ke luar negeri.

SPHPV ini berlokasi di dalam mal dengan 2 lantai. SPHPV dibangun di tahun 2013 dengan melihat kebutuhan akan adanya sekolah internasional di daerah ini. Pada awal berdirinya SPHPV hanya mempunyai jenjang kelas dari K1-Kelas 5 saja. Namun seiring berjalannya waktu saat ini SPHPV sudah sampai pada jenjang Kelas 9.

YPPH memiliki tiga jenis sekolah dengan fokus yang berbeda. Pertama, Sekolah Pelita Harapan (SPH) yang berlokasi di Sentul, Lippo Cikarang, Lippo Village, Kemang Village dan Pluit Village merupakan sekolah global yang secara responsif menjawab kebutuhan masyarakat Indonesia akan kesadaran teknologi, hidup bersosialisasi antar siswa yang berbeda latar belakang budaya dan sistem Pendidikan yang bertaraf internasional.

Kedua, Sekolah Dian Harapan (SDH) yang berlokasi di Lippo Village, Daan Mogot, Lippo Cikarang, Medan, Mandao, Palembang, Makassar merupakan sekolah dengan sebutan Nasional Plus yang memiliki sistem Pendidikan yang mengadopsi beberapa kurikulum internasional untuk diterapkan ke dalam pelajaran Matematika dan Bahasa Inggris, namun tetap menggunakan kurikulum nasional sebagai acuan bahan ajar.

Ketiga, Sekolah Lentera Harapan (SLH) yang berfokus untuk memfasilitasi siswa yang belum mendapat kesempatan untuk mengenyam pendidikan yang layak. SLH sudah merambah ke hampir semua pelosok penjuru tanah air di Indonesia, seperti Papua, Nias, Ambarawa, Koja, Cilincing.

SPHPV berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Pelita Harapan (YPPH) yang memiliki dasar yang terangkum dalam visi “*True Knowledge, Faith in Christ and Godly Character*”. Visi ini menjadi penggerak dan tolak ukur dalam setiap program kegiatan yang dilaksanakan di dalam sekolah diawali dari perekrutan karyawan hingga aplikasi dalam sekolah.

SPHPV merupakan sekolah yang sedang berkembang dan terus berusaha meningkatkan kualitas dan mutu pengajaran serta kepercayaan masyarakat atas sekolah ini. SPHPV sama seperti sekolah internasional pada umumnya, merekrut guru baik lokal maupun asing. Karyawan maupun siswa di sini berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa Inggris sebagai pengantar, mengingat siswanya juga berasal dari berbagai negara.

Sekolah baru identik dengan manajemen dan sistem yang masih belum stabil, kurangnya guru dan administrasi dengan tujuan untuk meminimalisasi biaya operasional dan sebagainya. Namun dapat kita lihat dari tabel berikut, selama tiga tahun terakhir SPHPV berkembang baik dan terus mengalami kenaikan dalam jumlah siswa jika dibandingkan dengan SPH di lokasi lainnya.

Tabel 1. 1 Jumlah Siswa SPH di lima *campus*

SPH	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Kemang Village	530	437	488
Lippo Cikarang	241	203	209
Lippo Village	999	841	831
Sentul City	309	235	280
Pluit Village	243	274	324

Setelah bekerja selama kurang lebih empat tahun, peneliti mengamati bahwa di samping tugas mendidik dan membimbing siswa, guru masih harus

berhadapan dengan jumlah jam mengajar yang padat, menyiapkan materi pembelajaran harian pada waktu hari libur semester, menyiapkan program acara tahunan, mengerjakan administrasi kelas (seperti membuat *portfolio* siswa, mengatur *field trip* dan mendekor kelas).

Mereka dengan ringan tangan rela untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban mengajar yang bertambah, misalnya harus menggantikan guru yang tidak hadir karena sakit, keperluan mengurus perijinan KITAS (Kartu Ijin Tinggal Terbatas), MSL (*Mission Service Learning*), retreat, *field trip*, membantu mendekor kelas dan *lobby* yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawab departemen lain. Hal ini juga terungkap saat peneliti melakukan wawancara dengan guru dan staf.

Para staf selain melakukan tugas dan tanggung jawabnya, seperti melakukan pendaftaran siswa untuk mengikuti Ujian Nasional, pengurusan ijazah sekolah, pengadaan keperluan siswa (buku pelajaran, alat tulis, seragam, dan lain-lain), mereka juga terkadang membantu guru dengan sukarela dalam mendekor kelas, mempersiapkan acara tahunan siswa dimana hal ini juga sebenarnya menjadi tugas dan tanggung jawab tim akademik.

Perilaku kerja seperti ini sejalan dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain berdampak pada rekan kerja, OCB ini memberikan pengaruh baik juga bagi sekolah. Guru dan staf merepresentasikan sekolah dengan positif pada masyarakat dan orang tua sehingga meningkatkan nilai tambah sekolah.

Berdasarkan uraian keadaan di atas dan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi karyawan, serta OCB yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan di SPHPV, muncul ketertarikan untuk meneliti lebih jauh mengenai

OCB, serta hubungannya dengan beberapa variabel, seperti persepsi guru tentang *school climate*, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi. Peneliti juga hendak melihat pengaruh antar variabel yang diselidiki dalam penelitian ini.

Masalah mutu pendidikan (kualitas internasional) mengacu pada proses pendidikan, hasil pendidikan dan sumber daya yang ada. Proses pendidikan yang bermutu adalah bila komponen pendidikan berpartisipasi dalam proses pendidikan itu. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti materi ajar, metode pengajaran, kurikulum, dukungan administrasi, sarpras sekolah dan sumber daya lainnya serta penciptaan iklim belajar yang kondusif.

Para guru, terutama dalam satu tim, berinisiatif untuk menolong rekan kerja baru ataupun memberikan informasi yang bermanfaat. Banyak faktor yang mempengaruhi seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di sebuah sekolah. Faktor-faktor tersebut akan membawa pada baik buruknya kinerja guru, efektif tidaknya proses di dalam sekolah, hingga menentukan produktivitas sebuah sekolah. Jika para guru mendapat tugas mendadak ataupun di luar lingkup pekerjaan yang seharusnya, mereka cenderung tidak mau melakukannya atau berkeluh kesah.

Perlakuan adil yang diberikan oleh pihak sekolah, misalnya pimpinan dalam tim atau manajemen, dapat mendukung para karyawan untuk melakukan sesuatu yang lebih dari sekedar tanggung jawab seorang individu dalam organisasi dimana ia bekerja. Sejalan dengan pernyataan bahwa peranan pemimpin suatu organisasi dalam memperlakukan bawahannya secara adil akan berpengaruh terhadap OCB karyawan (Robbins & Judge 2009, 123).

Iklm organisasi adalah kepribadian sebuah organisasi yang menjadikan organisasi tersebut unik dan berbeda dengan organisasi lainnya yang mengacu pada masing-masing entitas organisasi dalam memandang organisasi tersebut (Davis & Newstrom 2001, 25). Iklm adalah representasi yang menggambarkan atmosfer dan apa yang nyata dalam individu yang dirasakan terkait dengan organisasi sehingga memungkinkan individu untuk bereaksi dengan berbagai cara terhadap organisasi. Iklm organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam suatu organisasi yang dirasakan oleh pekerja atau anggota organisasi dan diasumsikan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap *performance* atau hasil kerjanya.

Menurut Zadeh (2015, 207) dalam penelitiannya memiliki hubungan yang positif dengan OCB secara signifikan, dan juga komitmen afektif berperan sebagai prediktor dari OCB. Di SPHPV cukup banyak guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi jika ditinjau dari lama mereka bekerja di sekolah tersebut. Hal ini pula dapat menjadi penyebab tingginya OCB yang dimiliki oleh guru-guru.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan berlabel sekolah internasional dan sekolah Kristen, nilai-nilai kekristenan terus dikumandangkan oleh SPHPV. Hal ini menjadi fokus utama setiap SDM untuk berperilaku alkitabiah dan melayani pelanggan (orang tua dan siswa) sesuai dengan prinsip-prinsip Alkitab.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat diidentifikasi.

- 1) SPHPV terdiri dari karyawan yang memiliki latar belakang dan karakteristik yang beragam sehingga ada kecenderungan untuk berkelompok. Pihak minoritas akan merasa tersisih. Suatu tim yang kompak dan *solid* akan menghasilkan komitmen organisasi yang lebih baik.
- 2) Banyaknya tugas guru di sekolah yang tidak hanya berhubungan dengan akademik tetapi juga dengan urusan administrasi dan masalah siswa. Hal ini rentan membuat guru stress sehingga banyak tugas utama guru yang tidak dapat diselesaikan.
- 3) Banyaknya tugas staf di sekolah yang tidak hanya berhubungan dengan hal administratif tetapi juga dengan urusan akademik dan masalah siswa rentan membuat staff *overload*.
- 4) Ada karyawan yang masih menunjukkan emosinya jika dihadapkan pada masalah tertentu di sekolah sehingga menimbulkan konflik dengan kolega lainnya.
- 5) Persepsi akan dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan sejauh mana organisasi peduli terhadap kontribusi karyawan terhadap organisasi.
- 6) Beban kerja berlebih yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas dan tanggung jawabnya dapat menyebabkan *workload*.
- 7) Komitmen organisasi merepresentasikan keinginan guru untuk tetap bertahan di dalam organisasi, sehingga mendukung pekerja untuk memiliki OCB.
- 8) Keadilan organisasi yaitu persepsi karyawan tentang keadilan dalam operasional dan administrasi sekolah. Keadilan organisasi ini berkaitan dengan

keadilan atas penghargaan dan keadilan dari kejelasan akan informasi mengenai organisasi.

- 9) Kepercayaan pada organisasi, dukungan pemimpin, suasana kondusif menjadi harapan positif pekerja atas segala tindakan yang dilakukan oleh organisasi dan membuat karyawan berperilaku positif, seperti OCB.
- 10) Proses dan komunikasi dalam tim yang menggambarkan bagaimana sebuah kelompok berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu bersama-sama dapat sejalan dengan tindakan pekerja dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sebagai salah satu wujud OCB.
- 11) Kepemimpinan yang menyatakan tindakan tertentu dari pemimpin yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mengerakkan perilaku orang lain dalam pekerjaannya.
- 12) Kepribadian dan nilai-nilai organisasi yang ada di dalam organisasi bersifat positif dan membangun, nilai-nilai ini mempengaruhi cara individu berinteraksi, bereaksi di tempat kerja, individu akan bekerja dalam jangka waktu yang panjang di organisasi yang sesuai dengan nilai yang dianutnya.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu fokus pada iklim sekolah, persepsi karyawan akan keadilan organisasi, komitmen karyawan pada organisasi, dan OCB karyawan SPHPV dimana hal tersebut yang menjadi variabel – variabel dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka penelitian ini hendak menjawab pertanyaan berikut:

- 1) Apakah *school climate* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di SPHPV?
- 2) Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di SPHPV?
- 3) Apakah komitmen organisasi guru berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di SPHPV?
- 4) Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di SPHPV?
- 5) Apakah *school climate* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan di SPHPV?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh positif *school climate* terhadap *organizational citizenship behavior* di SPHPV.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh positif keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di SPHPV.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di SPHPV.

- 4) Untuk menganalisis pengaruh positif keadilan organisasi terhadap komitmen di SPHPV.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh positif *school climate* terhadap komitmen organisasi di SPHPV.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, bukan hanya semata-mata untuk kepentingan peneliti, namun juga dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan sumbangsih dalam dunia pendidikan, serta memperkaya hasil penelitian dalam Perilaku Organisasi di berbagai bidang, terutama pada kajian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sebuah sekolah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam membuat penelitian lainnya terkait dengan variabel pada penelitian ini dan menjadi sumber bacaan yang memberikan pengetahuan lebih luas serta bermanfaat bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada guru, bidang akademik, karyawan, yayasan, serta kepala sekolah mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang terkait dengan perilaku karyawan, yang berhubungan dengan *school climate*, keadilan organisasi, komitmen organisasi.

Informasi yang diperoleh dapat menunjang upaya peningkatan OCB para karyawan SPHPV melalui pemahaman akan *school climate*, keadilan organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Selain itu, diharapkan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif, keadilan terhadap karyawan di SPHPV dapat tercipta, sehingga bermanfaat dalam mengatasi masalah-masalah intern dan ektern, yakni yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen karyawan.

1.7 Sistematika Penelitian

Kerangka penulisan Tesis ini tersusun atas lima bab dengan perincian pada masing-masing bab. Dalam bab satu, peneliti mengemukakan beberapa hal penting yang berkaitan dengan latar belakang diadakan penelitian. Dari latar belakang tersebut peneliti menemukan banyak hal yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi beragam masalah yang terkait dengan latar belakang, sehingga peneliti perlu membuat batasan masalah yang berfokus pada *school climate*, keadilan organisasi, komitmen karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SPHPV. Mengacu pada batasan masalah yang ada, maka disusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian dan menjadikannya sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna, sehingga dituliskan pula manfaat dari penelitian ini, dan secara keseluruhan Tesis ini dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian. Diuraikan kajian pustaka yang digunakan untuk

menjelaskan teori mengenai *school climate*, keadilan organisasi, komitmen organisasi, serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui beberapa peneliti sebelumnya. Kerangka berpikir serta hipotesis penelitian juga dijabarkan pada bab ini.

Bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Dalam bab ini, diuraikan desain dan langkah-langkah penelitian yang berguna untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Selain itu, dijelaskan secara jelas *setting*, instrumen penelitian, subjek penelitian, analisis model, dan hipotesis statistik.

Bab empat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab satu. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang didapatkan dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab lima terdiri dari kesimpulan dan implikasi manajerial. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi bagi manajerial di SPHPV. Dan sekaligus sebagai penutup yang dapat bermanfaat bagi penelitian yang akan datang.