

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

OCB merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong timbulnya perilaku OCB pada setiap karyawan (**Podsakoff dalam jurnal Kadek, 2019**). Secara umum OCB muncul dikarenakan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada suatu organisasi (**Udayana dalam jurnal Kadek, 2019**). Organisasi yang berhasil memerlukan sumber daya manusia yang mampu melakukan tugas melebihi tuntutan dan peran yang dibebankan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas dan demi bisa sumber daya manusia yang tidak hanya melakukan masing-masing tugasnya saja, namun para karyawan juga perlu untuk memiliki ekstra peran demi tercapainya tujuan organisasi. (**Satyawan dalam jurnal Kadek, 2019**).

Era globalisasi merupakan era yang menandakan adanya persaingan di setiap sektor, **Menurut Triyanto dalam jurnal Wahyuningsih (2019)** salah satu faktor yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi adalah extra-role atau disebut juga Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Oleh sebab itu OCB sangat penting dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan tak terkecuali bidang pendidikan dituntut untuk selalu memperhatikan aspek kompetensinya. Hal ini jelas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pendidikan sehingga harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan tak hanya kuantitas saja melainkan kualitas

juga yang seharusnya dilakukan secara berkesinambungan, dengan demikian pendidikan mampu dimanfaatkan sebagai sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dalam pembangunan nasional, pendidikan menjadi sesuatu yang penting karena dapat membentuk pribadi bangsa Indonesia yang cerdas sekaligus juga menjadi motor penggerak dalam menciptakan generasi Indonesia yang seutuhnya dan unggul, salah satunya adalah melalui tingkat pendidikan menengah atas seperti SMA Negeri 1 Lembang Jaya.

SMA Negeri 1 Lembang Jaya berdiri pada tahun 1993 dengan Surat Keputusan Mendikbud RI No. 0313/O/1993 tertanggal 3 Agustus 1993, dan ini berarti sudah berusia kurang lebih 23 tahun. Sebagai salah satu sekolah yang berada di Kabupaten Solok maka SMA Negeri 1 Lembang Jaya ingin mewujudkan kondisi ideal sebuah sekolah yakni sekolah yang mampu secara mandiri memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai mana ditetapkan melalui PP 19 tahun 2003 dan di sempurnakan melalui PP 32 Tahun 2013. Dilihat dari Analisis standar isi SMAN 1 Lembang Jaya memuat 4 yaitu: kerangka dasar kurikulum, struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan, hasil analisis kerangka dasar kurikulum pada sub komponen prinsip pengembangan kurikulum menunjukkan bahwa pengembangan kurikulum SMAN 1 Lembang Jaya belum sepenuhnya mengedepankan kepentingan peserta didik, belum memperhatikan karakteristik peserta didik, status sosial, ekonomi dan gender serta dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum belum melibatkan stakeholder sebagaimana dituntut dalam prinsip pengembangan kurikulum. Kenyataan tersebut memperlihatkan fenomena yang terjadi di lapangan bahwa selama ini

karyawan hanya berusaha untuk mengerjakan tugas-tugas formal mereka (*intra-role*), dan kurang dalam melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawabnya (*ekstra-role*). Perilaku *ekstra-role* atau *organizational citizenship behavior* (OCB) bagi organisasi sangat diperlukan seperti sekolah karena dapat meningkatkan kemajuan sebuah organisasi.

Menurut **Schermerhorn dalam jurnal Tadbir Muwahhid (2019)** bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu yang orang-orang lakukan untuk bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka. Sedangkan **Stephen dalam jurnal Muwahhid (2019)**, menjelaskan OCB sebagai perilaku sukarela yang bukan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan, namun yang mendorong fungsi efektif organisasi. Berdasarkan pernyataan para ahli yang dikemukakan di atas *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai arti sebagai perilaku yang melampaui tugas formal yang dilakukan secara sukarela dan berkontribusi positif serta mendorong efektifitas organisasi, dengan indikator: membantu kepentingan orang lain, kesadaran untuk bekerja melebihi tugas, berpartisipasi demi kepentingan organisasi, bersikap sportif dalam bekerja, sopan dalam bekerja.

Menurut **Soegandhi dalam jurnal Jamilah (2017)**, salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu iklim organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak, **Saleh dalam jurnal Jamilah, (2017)**. Iklim organisasi itu sendiri adalah hasil dari tingkah laku anggota di dalam organisasi

sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang dipertahankan sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain ,**Karismawan dalam jurnal Jamilah, (2017)**. Selain iklim organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi ocb yakni kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **Arya dalam jurnal Waspodo, (2019)** menyatakan, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* bergantung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh pada kinerja mereka dalam organisasi. Kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh sarana dan prasarana juga ,karna sarana dan prasarana berdampak langsung dan tak langsung kepada kepuasan kerja seorang pegawai, apabila sarana dan prasarana tidak tercukupi maka akan mempengaruhi kelangsungan dalam bekerja alhasil karyawanpun merasa tidak puas dalam bekerja,berikut data kelengkapan sarana dan prasarana sman 1 lembang jaya yang dapat kita lihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Kelengkapan Prasarana dan Sarana

No	Kondisi Ideal	Kondisi Riil	Kesenjangan	Tindak Lanjut
1	Ruang Kelas a. Fungsi ruang kelas adalah tempat kegiatan pembelajaran teori, praktek yang tidak memerlukan peralatan khusus, atau praktek dengan alat khusus yang mudah dihadirkan.	14 ruang	Ruang kelas lebih banyak dari rombel	Diupayakan peningkatan penambahan siswa pada tahun ajaran baru dengan melaksanakan promosi sekolah di masyarakat

	<p>b. Banyak minimum ruang kelas sama dengan banyak rombongan belajar.</p> <p>c. Kapasitas maksimum ruang kelas 32 peserta didik.</p> <p>d. Rasio minimum luas ruang kelas 2 m²/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 15 orang, luas minimum ruang kelas 30 m². Lebar minimum ruang kelas 5 m. Ruang kelas memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan untuk memberikan pandangan ke luar ruangan.</p> <p>f. Ruang kelas memiliki pintu yang memadai agar peserta didik dan guru dapat segera keluar ruangan jika terjadi bahaya, dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan.</p> <p>g. Ruang kelas dilengkapi sarana</p>			
--	--	--	--	--

2	<p>Ruang Perpustakaan</p> <p>a. Ruang perpustakaan berfungsi sebagai tempat kegiatan peserta didik dan guru memperoleh informasi dari berbagai jenis bahan pustaka dengan membaca, mengamati, mendengar, dan sekaligus tempat petugas mengelola perpustakaan.</p> <p>b. Luas minimum ruang perpustakaan sama dengan luas satu ruang kelas. Lebar minimum ruang perpustakaan 5 m.</p> <p>c. Ruang perpustakaan dilengkapi jendela untuk memberi pencahayaan yang memadai untuk membaca buku.</p> <p>d. Ruang perpustakaan terletak di bagian sekolah yang mudah dicapai.</p> <p>e. Ruang perpustakaan dilengkapi sarana</p>	1	Ruang perpustakaan mempunyai sarana yang sangat minim dan belum dilengkapi dengan jaringan internet, serta sarana dan prasarana sangat kurang	Diupayakan pemasangan jaringan internet dan akan melengkapi sarana yang belum ada
3	<p>Ruang Laboratorium Biologi</p> <p>a. Ruang laboratorium biologi berfungsi sebagai tempat</p>	1	Sudah sesuai	

	<p>berlangsungnya kegiatan pembelajaran biologi secara praktek yang memerlukan peralatan khusus.</p> <p>b. Ruang laboratorium biologi dapat menampung minimum satu rombongan belajar.</p> <p>c. Rasio minimum ruang laboratorium biologi 2,4 m²/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m² termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 18m². Lebar minimum ruang laboratorium biologi 5 m².</p> <p>d. Ruang laboratorium biologi memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan.</p> <p>e. Ruang laboratorium biologi dilengkapi sarana</p>			
--	---	--	--	--

4	<p>Ruang Laboratorium Kimia</p> <p>a. Ruang laboratorium kimia berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran kimia secara praktek yang memerlukan peralatan khusus.</p> <p>b. Ruang laboratorium kimia dapat menampung minimum satu rombongan belajar.</p> <p>c. Rasio minimum ruang laboratorium kimia 2,4 m²/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m² termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 18m². Lebar ruang laboratorium kimia minimum 5 m.</p> <p>a. Ruang laboratorium kimia memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan.</p>	1	Sudah sesuai	
---	--	---	--------------	--

	b. Ruang laboratorium kimia dilengkapi sarana			
5	Labor Fisika	Belum ada		
6	Ruang Laboratorium Komputer	1	Sesuai	
7	Ruang Laboratorium Bahasa	Belum ada		
8	<p>Ruang Pimpinan</p> <p>a. Ruang pimpinan berfungsi sebagai tempat melakukan kegiatan pengelolaan sekolah, pertemuan dengan sejumlah kecil guru, orang tua murid, unsure komite sekolah, petugas dinas pendidikan, atau tamu lainnya.</p> <p>b. Luas minimum ruang pimpinan 12 m² dan lebar minimum 3 m.</p> <p>c. Ruang pimpinan mudah diakses oleh guru dan tamu sekolah, dapat dikunci dengan baik.</p> <p>d. Ruang pimpinan dilengkapi sarana</p>	1	Sesuai	
9	Ruang Guru	1	Ruang guru tidak mencukupi dan	Diusahakan jaringan internet

	<p>a. Ruang guru berfungsi sebagai tempat guru bekerja dan istirahat sertamenerima tamu, baik peserta didik maupun tamu lainnya.</p> <p>b. Rasio minimum luas ruang guru 4 m² /pendidik dan luas minimum 72 m².</p> <p>c. Ruang guru mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah , serta dekat dengan ruang pimpinan.</p> <p>d. Ruang guru dilengkapi sarana</p>		<p>belum ada jaringan internet dan sarana kurang mencukupi</p>	<p>dan melengkapi sarana yang kurang</p>
10	<p>Ruang Tata Usaha</p> <p>a. Ruang tata usaha berfungsi sebagai tempat kerja petugas untuk mengerjakan administrasi sekolah.</p> <p>b. Rasio minimum luas ruang tata usaha 4 m²/petugas dan luas minimum 16 m².</p> <p>c. Ruang tata usaha mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah, serta dekat dengan</p>	1	Sudah sesuai	

	<p>ruang pimpinan.</p> <p>d. Ruang tata usaha dilengkapi sarana</p>			
11	<p>Tempat Beribadah</p> <p>a. Tempat beribadah berfungsi sebagai tempat warga sekolah melakukan ibadah yang diwajibkan oleh agama masing-masing pada waktu sekolah.</p> <p>b. Banyak tempat beribadah sesuai dengan kebutuhan tiap satuan pendidikan, dengan luas minimum 12 m².</p> <p>a. Tempat beribadah dilengkapi sarana</p>	1	Sudah ada, tetapi belum dilengkapi sarana dan prasarana	Diusahakan melengkapi sarana yang kurang dengan cara mencari donatur dan sumbangan dari siswa, guru, karyawan/ti
12	Ruang Konseling	Belum ada		Menggunakan ruang yang ada untuk tempat pelayanan siswa
13	Ruang UKS	1		
14	Ruang Organisasi Kesiswaan	Belum ada		
15	<p>Jamban</p> <p>a. Jamban berfungsi sebagai tempat buang air besar dan/atau</p>	1		

	<p>kecil.</p> <p>b. Minimum terdapat 1 unit jamban untuk setiap 40 peserta didik pria, 1 unitjamban untuk setiap 30 peserta didik wanita, dan 1 unit jamban untuk guru. Banyak minimum jamban setiap sekolah 3 unit.</p> <p>c. Luas minimum 1 unit jamban 2 m².</p> <p>d. Jamban harus ber dinding, beratap, dapat dikunci, dan mudah dibersihkan.</p> <p>e. Tersedia air bersih di setiap unit jamban.</p> <p>f. Jamban dilengkapi sarana</p>			
16	<p>Gudang</p> <p>a. Gudang berfungsi sebagai tempat menyimpan peralatan pembelajaran di luar kelas, tempat menyimpan sementara peralatan sekolah yang tidak/belum berfungsi di satuan pendidikan, dan tempat menyimpan arsip sekolah yang telah berusia lebih dari 5 tahun.</p>	Belum ada		

	b. Luas minimum gudang 21 m ² . c. Gudang dapat dikunci. d. Gudang dilengkapi sarana			
17	Ruang Sirkulasi			
18	Tempat Bermain/Berolahraga	2	Tempat bermain tidak ada, yang ada hanya tempat olah raga basket dan sepak bola	Diusahakan melengkapi tempat olah raga dan tempat bermain

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana pada sekolah sman 1 lembang jaya masih banyak yang belum mencukupi seperti ,sarana ruang perpustakaan yang sangat minim dan belum dilengkapi dengan jaringan internet, serta sarana dan prasarana lain sangat kurang, ruang laboratorium yang masi belum mencukupi ,dan masi banyak lagi ruangan ruangan lainnya yang belum mencukupi dan belum ada. Keadaan tersebut masih menjadi masalah bagi sekolah dalam memenuhinya dan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Menurut **Bangun dalam jurnal Waspodo, (2019)** mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan mereka terhadap pengalaman masa depan. Karyawan yang

merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan sikap yang positif dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Kemudian karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan menimbulkan dan merasa mengalami keterikatan yang sangat erat dengan pekerjaannya, sehingga ia akan merasa tidak mampu jika meninggalkan pekerjaannya. Selain iklim organisasi dan kepuasan kerja komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas OCB dalam suatu organisasi.

Jika seorang pegawai merasa cukup berkomitmen untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, maka seiring dengan kuatnya komitmen tersebut pegawai akan cenderung untuk lebih melakukan hal-hal yang termasuk dalam OCB atau extra role seperti berbicara baik tentang perusahaan dan sebagainya. **Menurut Darmawati dalam jurnal Prasasti, (2017)**, komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. **Menurut Luthans dalam jurnal Prasasti, (2017)**, komitmen organisasional didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dan ingin memajukan organisasi ke arah yang lebih baik **Sumarni dalam jurnal Prasasti ,(2017)**. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau

kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk memajukan organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut **Krietner dalam jurnal Prasasti, (2017)**, karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen karena mereka merasa butuh, sedangkan karyawan dengan komitmen normative tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban terhadap organisasi. Dengan demikian mendorong kecintaannya terhadap organisasi sehingga kemudian melakukan pekerjaan di luar job formal mereka atau sukarela demi kemajuan organisasi.

Dari pembahasan singkat diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMAN 1 Lembang Jaya)**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dalam kajian-kajian manajemen SDM banyak faktor yang mempengaruhi *Organisasional Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja yang masih kurang kondusif.

2. Kurangnya motivasi yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Keterlambatan gaji yang diberikan menimbulkan ketidakpuasan bekerja.
4. Banyaknya karyawan yang hanya melakukan pekerjaan hanya berdasarkan upah yang diberikan.
5. Kurangnya penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang memberikan kontribusi lebih untuk organisasi.
6. Lemahnya komitmen karyawan kepada organisasi.
7. Karakteristik dan rekan kerja yang masih kurang mendukung satu sama lain.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini lebih fokus dan terarah maka penulis perlu membatasi masalah yang akan diteliti dimana variabel bebas pada (X1) Iklim organisasi (X2) Kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* yang merupakan variabel terikat (Y) dengan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) studi pada SMA N 1 Lembang Jaya.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMAN 1 Lembang Jaya) sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada SMAN 1 Lembang Jaya?

2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada SMAN 1 Lembang Jaya?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organisation Citizenship Behavior* pada SMAN 1 Lembang Jaya?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organisation Citizenship Behavior* pada SMAN 1 Lembang Jaya?
5. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada SMAN 1 Lembang Jaya?
6. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organisation Citizenship Behavior* pada SMAN 1 Lembang Jaya?
7. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organisation Citizenship Behavior* pada SMAN 1 Lembang Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organisation Citizenship Behavior*.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organisation Citizenship Behavior*.

5. Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organisation Citizenship Behavior*.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organisation Citizenship Behavior*.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak yang terkait diantaranya :

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk memformulasikan kebijakan dalam upaya meningkatkan efektivitas fungsi organisasi pada sekolah.

2. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain yang membahas penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah. Hasil penelitian ini juga dapat diberikan referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya mengenai ilmu manajemen dan bisnis.