

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan pendidikan disekolah bergantung pada sumber daya manusia yang ada pada sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Keberhasilan pendidikan juga harus didukung oleh sarana prasarana yang memadai demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas, yaitu pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang produktif yang menjadikan negara menjadi maju pesat dalam bidang ilmu dan teknologi, diperlukan guru yang berkualitas.

Guru merupakan komponen utama yang sangat menentukan terjadinya proses pendidikan yang berkualitas. Keberadaan guru merupakan fasilitator utama dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Kehadiran guru yang professional sangat berpengaruh dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Seorang guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dapat ditunjukkan oleh peserta didiknya. Apabila seseorang ingin menjadi guru yang professional maka sudah seharusnya ia harus meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang atau pelatihan bersama rekan-rekan sejawatnya. Perubahan dalam cara mengajar guru dapat dilatihkan melalui peningkatan kemampuan mengajar sehingga kebiasaan lama yang kurang efektif dapat segera terdeteksi dan perlahan-lahan dihilangkan.

Sebuah organisasi akan mencapai keberhasilan apabila memiliki anggota yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas pokok. Dengan kata lain anggota tersebut

memiliki inisiatif untuk melakukan peran-ekstra di luar tugas pokoknya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan sesuatu lebih dari sekedar tugas pokok mereka dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis seperti sekarang ini di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam kelompok, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi sekolah menginginkan guru yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Menurut **Dr. Muhdar HM, ST., SE., (2020)** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Keinginan tersebut mendorong individu untuk berperilaku secara spontan dalam suatu model kegiatan dan harus didukung oleh sistem yang ada, yaitu sistem yang kooperatif, informal, ada kolaborasi, didukung oleh pemimpinnya, dan ada pertukaran sosial maupun ekonomi.

Menurut **Sofiyah Eka Alfiyah (2016)** Loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya. Karyawan yang memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaannya dapat dilihat atau diukur dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdiaannya, dan kejujurannya.

Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan kerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap

perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

Menurut **Ratnasari (2017)** Kepemimpinan Transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi.

Menurut **Fauziah (2015)** Kecerdasan emosional merupakan sisi lain kecenderungan kognitif yang berperan dalam aktifitas manusia, yang meliputi kesadaran diri dan kendali diri, semangat dan motivasi diri seras empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosi lebih ditunjukkan kepada upaya mengendalikan, memahami dan mengwujudkan emosi agar terkendali dan dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan, terutama yang terkait dengan kehidupan, terutama yang terkait dengan kehidupan manusia.

Menurut **Sofiyah Eka Alfiyah (2016)** Motivasi kerja adalah kesempatan yang diberikan kepada kepada karyawannya untuk lebih maju, dan naiknya motivasi kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kebutuhan akan kekuasaan, peraturan dan upah / gaji.

Menurut penelitian terdahulu **Nurhayati, dkk (2016)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Loyalitas kerja merupakan sikap yang timbul sebagai keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaannya.

Menurut penelitian terdahulu **Maduningtias (2017)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seorang

pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang dibawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu **Barza & Arianti (2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemampuan seseorang dalam kecerdasan emosional untuk menerima, menilai mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Emosi mengacu pada perasaan akan suatu hubungan.

Menurut penelitian terdahulu **Rifqie (2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan. Jika karyawan termotivasi membuat mereka dapat menerima pekerjaan apapun yang diterima dan menjalankan dengan baik.

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sangat penting untuk menimbulkan rasa loyalitas kerja di dalam suatu organisasi terutama guru di setiap sekolah. Dan setiap guru harus memiliki atau menanam rasa kecerdasan emosional agar dapat mendidik dengan baik.

Adanya organisasi di dalam tenaga pendidikan ini menjadi subyek yang menarik untuk dikaji. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LOYALITAS KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU SMA NEGERI 3 KOTA SOLOK”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kurangnya loyalitas kerja membuat pengaruh negatif terhadap tenaga pendidik pada Guru SMA Negeri 3 Kota Solok
2. Adanya Kepemimpinan transformasional membuat Guru SMA Negeri 3 Solok menjadi lebih yakin akan pekerjaannya
3. Kecerdasan emosional yang harus dimiliki Guru SMA Negeri 3 Solok bisa menjadikan murid lebih giat belajar
4. Kurangnya Motivasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Solok membuat kurang semangatnya dalam mengajar
5. Dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis seperti sekarang ini dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam kelompok, fleksibilitas sangatlah penting
6. Tidak mudahnya menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbebeda-beda
7. Semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan akan ikut tinggi sebaliknya bila kecerdasan emosi karyawan rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan akan ikut rendah
8. Setiap guru harus memiliki atau menanam rasa kecerdasan emosional agar dapat mendidik dengan baik, apabila guru tidak memiliki rasa kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap motivasi murid
9. Kurangnya loyalitas kerja dapat melaksanakan kerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berintegrasi dengan tidak baik

10. Kurangnya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh guru SMA Negeri 3 Kota Solok
11. Masih kurangnya loyalitas yang diberikan oleh guru di SMA Negeri 3 Kota Solok
12. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan SMA Negeri 3 Kota Solok

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini dengan pengaruh loyalitas kerja, kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SMA Negeri 3 Kota Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020 ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020 ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020 ?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020 ?
5. Apakah loyalitas kerja, kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Kota Solok Tahun Ajaran 2016-2020 ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Solok Tahun Ajaran 2016 – 2020.

5. Untuk mengetahui pengaruh dari Loyalitas Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri 3 Kota Solok Tahun Ajaran 2016-2020.

### **1.5.2 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek tentang loyalitas kerja, kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

2. Secara Praktis

- a) Bagi Penulis

Melatih diri dan menerapkan hasil belajar selama perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sebenarnya, juga untuk menambah pengaruh loyalitas kerja, kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- b) Bagi Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan informasi tentang pengaruh loyalitas kerja, kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga diharapkan bermanfaat bagi sekolah.

- c) Bagi Ilmu Pengetahuan

Bahan bacaan yang kiranya dapat bermanfaat untuk menambah wawasan berfikir serta sebagai tambahan pengetahuan dan acuan bagi peneliti berikutnya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi ketika melakukan penelitian lebih lanjut terutama penelitian yang menyangkut tentang kelangsungan sekolah.