

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah sebuah Negara berkembang di suatu kawasan Asia yang lebih tepatnya dikawasan Asia Tenggara yang juga masih termasuk kawasan yang berkembang. Didalam sebuah Negara dan kawasan berkembang ada beberapa faktor yang sangat dibutuhkan agar dapat menjadi Negara maju. Beberapa faktor yang dibutuhkan untuk mengembangkan negara menjadi negara yang maju, sumber kekayaan alam dan sumber daya manusia. Namun sumber kekayaan alam tidak akan berguna tanpa ditunjang dari kualitas sumber daya manusianya sendiri, berdasarkan hal tersebut lah sebagai Negara berkembang Negara Indonesia harus meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dari Indonesia.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia sejak sedini mungkin dimulai dari play group/Paud, TK, SD, SLTP, SMA/SMK, sampai ke perguruan tinggi. Namun juga harus meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan diluar akademik. Namun pendidikan di Indonesia masih begitu miris dan menyedihkan banyak hal yang harus diperbaiki dimulai dari pendidikan usia dini sampai perguruan tinggi. Salah satu yang menjadi kelemahan pendidikan di Indonesia adalah yang pertama bentuk kurikulumnya, kurikulum di Indonesia terlalu banyak memaksa para pelajar untuk menghafal materi bahkan hanya dengan penjelasan dan hanya membayangkan,masih terlalu sedikit praktek yang dilakukan.sehingga membuat para pelajar sulit untuk memahami apa yang ia pelajari.

Sedangkan untuk yang kedua adalah fasilitas yang masih belum merata kesemua wilayah di Indonesia. Memang tidak mudah untuk memberikan fasilitas yang memadai untuk lebih dari 17 ribu penduduk Indonesia terutama di daerah daerah pelosok, tetapi setidaknya pendidikan di Indonesia harus memiliki fasilitas yang cukup untuk menunjang kualitas pendidikan dan membantu perkembangan Negara Indonesia. Untuk yang ketiga adalah masih rendahnya kualitas para pengajar di Indonesia, masih banyak guru-guru yang belum memiliki kemampuan pengajaran yang baik karena banyak rakyat Indonesia yang masih belum menghargai profesi seorang guru atau pengajar dan juga masih kurangnya apresiasi pemerintah untuk para guru-guru di Indonesia.

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku yang berasal dari diri setiap guru atau anggota organisasi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan perilaku sukarela yang diberikan oleh anggota organisasi kepada organisasinya. Guru yang memiliki sikap OCB cenderung akan memberikan kontribusi nyata, semata-mata hanya untuk kemajuan perusahaan tanpa mengharapkan *reward* atau imbalan apapun dari perusahaan. OCB salah satunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu guru untuk bisa beradaptasi dengan guru lain maupun lingkungan sekitar. Namun di sisi lain, sekolah terkadang tidak menyadari pentingnya sikap OCB yang harus di terapkan oleh guru. Sekolah seringkali melupakan apa yang guru harapkan dan yang guru butuhkan. Sama halnya dengan guru, jika atasannya seringkali lupa dengan yang diharapkan oleh seorang guru yang sudah dijelaskan seperti hal diatas.

Organizational Citizenship Behavior merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain(Kurniawan, 2015).

Menurut(Dewanggana, 2016)OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

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(Waspodo, 2019).

Menurut (Wibowo, 2019) Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar yang dapat mendukung proses kerja karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan. baik dari segi tempat, suasana, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lain.

Menurut (Feel, 2018) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan.Maka

dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan(**Kultsum, 2017**).

Komitmen adalah Suatu keadaan psikologi di mana individu dalam mengidentifikasikan diri dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menggambarkan ada keikatan yang kuat antara anggota dan organisasi(**Dewanggana, 2016**).

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi(**Prabayanthi, 2018**).

Komitmen organisasional merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi(**Dahri, 2018**).

Budaya Organisasi merupakan nilai yang terdapat didalam kehidupan manusia yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut(**Nababan, 2018**).

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Rini, 2018).

Pendapat lain mengatakan budaya organisasi menurut (Herlambang, 2018) Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Smp Negeri 5 Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya budaya *Organizational Citizenship Behavior* terhadap guru Smp Negeri 5 Padang
2. Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif menentukan suasana dalam sekolah
3. Kurangnya komitmen organisasi pada guru yang mengajar di Smp Negeri 5 Padang

4. Kurangnya budaya organisasi dalam lingkungan sekolah di Smp Negeri 5 Padang
5. Kurangnya apresiasi terhadap lingkungan kerja terhadap guru Smp Negeri 5 Padang
6. Kurangnya kemampuan guru dalam mengatasi pelanggaran yang terjadi pada Smp Negeri 5 Padang
7. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antara sesama guru sehingga mempengaruhi budaya organisasi terhadap guru Smp Negeri 5 Padang
8. Kurangnya pelatihan kerja terhadap guru sehingga komitmen yang terjadi pada Smp 5 Padang kurang baik
9. Tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi terhadap guru dapat menjadi indikasi bahwa lingkungan kerja dan komitmen yang rendah pada Smp 5 Padang kurang baik

1.3 Batasan Masalah

Dengan melihat masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas agar lebih terfokus yaitu, pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional sebagai variabel independen. *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen serta Budaya Organisasi sebagai variabel Intervening pada Guru SMP Negeri 5 Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasional pada Guru SMP Negeri 5 Padang ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap budaya organisasi pada Guru SMP Negeri 5 Padang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB pada Guru SMP Negeri 5 Padang ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada Guru SMP Negeri 5 Padang ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap OCB pada Guru SMP Negeri 5 Padang ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada Guru SMP Negeri 5 Padang?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada Guru SMP Negeri 5 Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasional pada Guru SMP Negeri 5 Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap budaya organisasional pada Guru SMP Negeri 5 Padang.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB pada Guru SMP Negeri 5 Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada Guru SMP Negeri 5 Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada Guru SMP Negeri 5 Padang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada Guru SMP Negeri 5 Padang.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada Guru SMP Negeri 5 Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, antaranya:

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta pengetahuan yang sudah ada dibidang manajemen untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah dimasa datang.

2. Penulis

Agar bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta membuat penulis mengerti dan dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata.

3. Bagi Sekolah

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.