

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Menurut Winarsih (2014), pendidikan dipandang sebagai proses pengembangan keterampilan dan kemampuan mendasar yang, termasuk kemampuan berpikir dan secara moral dan beradab. Proses pendidikan ini dapat dipengaruhi oleh interaksi sosial dan lingkungan, khususnya keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang paling umum di dilaksanakan di Indonesia, dimana kegiatan belajar mengajarnya lebih sistematis dan terstruktur. Peran guru dalam dunia pendidikan sangat berpengaruh dalam perkembangan siswa dan pendidikan secara keseluruhan. Dalam Negara 2022, Wiyodoko mengatakan guru dengan kompetensi dan kinerja yang tinggi diharapkan dapat membantu siswa termotivasi dan bersemangat belajar, sehingga membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di masa depan.

Dalam hal ini, guru menjadi panutan bagi siswanya karena ia merupakan pendidik yang patut ditiru, menurut Dewi (dalam Yestiani & Zahwa, 2020). Selain itu, guru bertanggung jawab untuk menilai kemauan belajar siswa, memberikan umpan balik yang bermanfaat, dan mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa yang memerlukan perhatian lebih. Namun, hal ini tampaknya tidak berlaku untuk semua guru. Sayangnya, guru hanya ]memandang tanggung jawab mereka berdasarkan uraian tugasnya. Akibatnya, banyak guru terus-menerus tidak memiliki etos kerja yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi dan sekolah.

Berdasarkan temuan survei wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap guru SD – SMP – SMA YPK Don Bosco KAM Saribudolok, sejumlah guru tidak akur satu sama lain karena masalah pribadi dan tidak ikut serta dalam kegiatan. kegiatan sekolah, seperti proyek khusus atau kegiatan ekstrakurikuler.

Menurut [www.kompas.com](http://www.kompas.com), dua orang guru, HM, guru matematika, dan DP, guru olahraga, berkelahi di dalam kelas SMA 8 Medan. Kejadian tersebut merupakan salah satu dari beberapa kejadian yang berkaitan dengan kinerja guru yang buruk. Saat wakil kepala sekolah memerintahkan DP untuk memanggil dua orang siswa yang sedang diajar HM, pertengkaran pun terjadi. Para siswa tersebut tidak kunjung datang hingga sepuluh menit. DP kembali memanggil mereka. Di dalam kelas, terjadi perkelahian dan pertengkaran. Atas kejadian tersebut, HM melaporkan DP ke Polda Medan atas dugaan.

pencemaran nama baik sebagaimana disinggung dalam Pasal 406 KUHP.

Peristiwa berikut ini dilansir dari [www. sindonews.com](http://www.sindonews.com) dan melibatkan seorang guru olahraga berstatus Aparatur Sipil Negara yang membobol SDN 42 Biraeng, Desa Minasatene, Kecamatan Minasatene, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan, dan menggasak lima laptop dan dua proyektor. Kasubag Humas Polres Pangkep, AKP Imran, mengklaim pelaku mencuri barang tersebut karena mengaku tidak menerima gaji secara penuh. Pelaku bermaksud menggunakan barang tersebut untuk kebutuhan sehari-hari

Dengan memperhatikan hasil telaah dan kekhasan kasus yang diuraikan di atas, dapatlah dilihat bahwa perilaku kerja para pendidik tersebut menunjukkan perilaku yang tidak mencerminkan Perilaku Kewarganegaraan Berwibawa (OCB) .

Menurut Kumar (2009) Perilaku individu yang berkontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan organisasi disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Selanjutnya kinerja ekstra-peran atau perilaku di luar pekerjaan karyawan berdasarkan keinginan pribadi dengan tujuan membantu dan berpartisipasi dalam tujuan organisasi didefinisikan sebagai OCB oleh Khan dan Rashid (2012).

Dalam Humairo dan Mulyana (2013), Srimulyani menggaris bawahi bahwa pendidik yang menunjukkan perilaku OCB merupakan contoh pendidik yang baik. Dengan asumsi suatu organisasi memanfaatkan individu dengan OCB yang tinggi, dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut akan benar-benar mau menghadapi perubahan dalam iklim internal dan eksternal. Selain itu, siswa dengan OCB yang tinggi dapat mencapai tujuan sekolah, sebagaimana yang dijelaskan Rahman (2014). Oleh karena itu, penelitian tentang OCB pada guru menjadi penting

Organ, dkk., (dalam Nahrisah & Imelda, 2019) mengidentifikasi lima dimensi OCB, yang meliputi: 1) *Altruism*, merupakan perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja mengatasi tantangan, baik tantangan yang berkaitan dengan tugas terkait pekerjaan maupun masalah pribadi. Karena aspek ini, mereka bebas memberikan bantuan tanpa berkewajiban untuk melakukannya, 2) *Conscientiousness*, yang artinya, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melampaui ekspektasi perusahaan. Cara berperilaku yang disengaja yang tentu saja bukan merupakan komitmen atau kewajiban tenaga kerja, 3) *Sportmanship* artinya, perilaku yang tidak mengatakan apa pun ketika segala sesuatunya tidak sempurna dalam suatu organisasi. Seorang karyawan dengan tingkat sportivitas yang tinggi akan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih positif,

yang akan menghasilkan karyawan yang lebih sopan dan bekerja sama satu sama lain, 4) *Courtesy* adalah sikap menghindari konflik interpersonal, menjaga hubungan yang sehat dengan rekan kerja dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal, 5) *Civic virtue* adalah mengikuti perubahan organisasi, mengambil inisiatif untuk menyarankan cara-cara di mana prosedur atau operasi organisasi dapat ditingkatkan, dan menjaga sumber daya organisasi ialah contoh perilaku yang menunjukkan tanggung jawab dalam kehidupan berorganisasi.

*Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Menurut Naithani (2010), organisasi yang tidak memperhatikan *work-life balance* karyawan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah, sehingga semakin sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, bisnis yang mengutamakan *work-life balance* karyawan akan menumbuhkan rasa puas di antara para karyawannya. Hal ini diyakini memiliki kemampuan untuk mengurangi ketidak hadiran, lebih meningkatkan kinerja, dan menciptakan perilaku OCB yang berdampak pada efisiensi berwibawa (Pradhan, dkk., 2016). Menurut Harikaran dan Thevanes (2018), motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam OCB di tempat kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana dikarakterisasikan oleh Silngh dan Khanna (dalam Rahmayati, 2021) merupakan gagasan luas yang menggabungkan keharmonisan antara kehidupan (kepuasan, relaksasi, keluarga, dan perubahan mendalam) dan pekerjaan (profesi dan keinginan) dari satu sudut pandang. Komitmen representatif terhadap OCB dapat diberdayakan dengan mencapai keseimbangan antara aktivitas yang menyenangkan dan serius, yang dapat membantu asosiasi dalam kelangsungan hidup tertentu. Pradhan, dkk., (2016) mengatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan terbaiknya, bisnis perlu memastikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (WIPL), Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (PLIW), Peningkatan Pekerjaan terhadap Pekerjaan Pribadi (WEPL), dan Peningkatan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (PLEW) adalah empat dimensi keseimbangan kerja-kehidupan, sebagaimana didefinisikan oleh Fisher, dkk., (2009).

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak langsung terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan, menurut penelitian terbaru yang dilakukan terhadap 141 karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Madiun oleh Rohmatiah, dkk., (2023). Artinya, karyawan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja akan mendorong keterlibatannya dalam terciptanya perilaku OCB.

Kecerdasan emosional merupakan faktor lain yang memengaruhi OCB selain keseimbangan kehidupan kerja. Menurut penelitian sebelumnya oleh Hardaningtyas (2004), kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang berarti bahwa OCB seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya.

Menurut Cherniss dan Goleman (2001), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan bernalar dengan emosi, menyerap emosi dalam pikiran, melihat dan mengekspresikan emosi, mengatur emosi pada diri sendiri dan orang lain, serta menyerap emosi. Kecerdasan emosional sebagaimana didefinisikan oleh Uno (dalam Ardianti, 2018) adalah kemampuan untuk memotivasi diri dan menahan frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menahan diri dari lebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mencegah stres melumpuhkan kemampuan seseorang untuk berpikir, merasakan, dan berdoa.

Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial merupakan lima komponen kecerdasan emosional menurut Goleman (dalam Wulandari, dkk., 2021).

1) Kesadaran diri merupakan perasaan mengenal diri sendiri; 2) pengaturan diri merupakan kemampuan mengendalikan emosi; 3) motivasi merupakan kemampuan membangkitkan semangat kerja yang tinggi; 4) empati merupakan kemampuan mengenali emosi orang lain; dan 5) keterampilan sosial merupakan kemampuan berinteraksi dengan orang lain.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juwita, dkk., (2022) terhadap 120 pekerja di PT Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan memahami orang lain secara mendalam dengan perilaku hirarkis (OCB). Karyawan yang mampu mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain secara akurat, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, dan menggunakan informasi secara tepat untuk bertindak akan terdorong untuk melakukan perilaku kerja yang positif, seperti melampaui peran yang diberikan (OCB).

Peneliti mengembangkan hipotesis penelitian berikut berdasarkan pengamatan korelasi antara ketiga variabel yaitu : 1) Hipotesa Mayor adalah adanya pengaruh antara *work-life balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). 2). Hipotesa Minor : a) Ada hubungan antara *work life balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), asumsinya adalah semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan sebaliknya, b) Ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citienship Behavior* (OCB), asumsinya adalah semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB, dan sebaliknya.

Rumusan masalah penelitian yang dapat diajukan adalah "Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SD - SMP - SMA YPK Don Bosco KAM Saribudolok?" dan didasarkan pada uraian di atas. Alasan dilakukannya kajian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap *organization citizenship behavior* pada guru di Sekolah SD –SMP- SMA YPK Don Bosco KAM Saribudolok. Kajian ini memiliki beberapa manfaat, baik yang bersifat hipotetis maupun yang bersifat praktis. Kajian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi di bidang psikologi, khususnya Pendidikan dan Psikologi Industri dan Organisasi, yang merupakan manfaat teoritis. Selain itu, manfaat praktisnya adalah sekolah dan guru dapat menyadari pentingnya perilaku *organizational citenship behaviour* dan mampu menerapkannya untuk meningkatkan kinerja guru, produktivitas sekolah, terciptanya lingkungan kerja yang positif, serta produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan.