

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai hal yang penting dalam kehidupan manusia. karena melalui pendidikan dapat memanusiakan manusia. Sebagaimana yang tampak dalam pengertian pendidikan oleh Tilaar (2002) bahwa pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam pengembangan diri tiap individu untuk dapat mengembangkan diri dan melangsungkan kehidupan. Dengan kata lain, pendidikan merupakan suatu rangkaian proses pembelajaran anak manusia yang bertujuan untuk mencapai kedewasaan diri yang berkualitas baik dan cerdas secara intelektual, moral, sosial, dan emosional (Saroni, 2006).

Dalam era kemajuan teknologi saat ini, persaingan yang dihadapi semakin ketat, sehingga sangat diperlukan sumberdaya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Kebutuhan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang mengharuskan sumber daya untuk mengikuti arus tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Karena sebaik apapun teknologi maupun sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Keadaan menyesuaian diri dengan lingkungan sekitar merupakan keadaan dimana seseorang harus cerdas membawa dirinya agar bermanfaat untuk segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Kecerdasan emosional sendiri yang dapat menggambarkan hal tersebut, dimana kecerdasan emosional mampu dan memahami secara efektif dan mengelola emosi untuk diri sendiri dan orang lain secara positif dan produktif. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat suatu keputusan yang tepat dan tegas walaupun sedang berada dalam keadaan yang tertekan (Riza, 2016).

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak terlepas dari persaingan global. Pada umumnya globalisasi membawa perubahan dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi bagi kehidupan manusia. Seperti dalam bidang pendidikan. Sementara itu, dalam bidang pendidikan tentunya harus ada pengembangan sumber daya manusia, sebab manusia hanya dapat dimanusiakan melalui proses pendidikan (Tilaar, 2002). Dengan demikian, dalam menghadapi globalisasi tersebut, pendidikan Indonesia dapat menunjukkan daya saing yang tinggi guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan (Rochaety, Rahayuningsih dan Yanti, 2006). Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Wijono (2012) bahwa organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Senada dengan itu, Sulieman, Mohammad, AL-Zeaud & Batayneh (dalam Hanaysha, Khallid, Mat, Sarassina, Rahman dan Zakaria, 2012) menjelaskan bahwa organisasi merupakan sistem sosial yang menganggap sumber daya manusia yang berkualitas sebagai salah satu faktor utama untuk mencapai keuntungan kompetitif dan mempengaruhi efektifitas organisasi.

Atas dasar berbagai tugas guru, maka keberadaan guru terhadap organisasi pendidikan sangat diperlukan demi kelangsungan organisasi pendidikan dalam setiap jenjangnya tersebut dan juga dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan itu sendiri. Sebab kualitas sumber daya manusia merupakan faktor

utama yang memberikan kontribusi secara signifikan pada keberhasilan organisasi (Malik, Nawab, Naeem dan Danish, 2010). Pernyataan tersebut sejalan dengan Gehlawat (2012) bahwa kualitas pendidikan tergantung pada kualitas guru, kompetensi, dan dedikasinya.

Organisasi dapat sukses apabila memiliki karyawan yang dapat melakukan tugas di luar tugas wajib mereka. Dunia kerja di zaman seperti saat ini, dimana tugas lebih banyak dikerjakan dalam tim, organisasi membutuhkan karyawan yang dapat menunjukkan perilaku, seperti membantu rekan kerja, sukarela untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghormati peraturan dan kebijaksanaan organisasi, menerima lingkungan kerja yang mungkin tidak ideal (Robbins dan judge, 2015). OCB merupakan konsep penting yang dapat memberikan kontribusi dan keuntungan langsung pada performa organisasi, yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat nyaman untuk bekerja dengan rekan kerja. Hal ini karena setiap karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah. (Teresia & Suyasa, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan sekolah X pada Bulan Agustus 2022, beberapa guru sudah mengerjakan tanggung jawabnya namun jika tanggung jawabnya sudah dikerjakan guru tersebut kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan sejawatnya. Contohnya jika ada guru yang sudah menyelesaikan tugasnya sedangkan masih ada guru yang belum selesai maka atasan harus menyuruh terlebih dahulu untuk membantu. Jika atasan tidak menyuruh, mereka kurang memiliki kesadaran untuk membantu rekan sejawatnya. Kemudian, jika salah satu guru mengalami masalah, maka guru yang lain hanya memberikan saran atau pendapat tanpa membantu rekan sejawatnya. Guru berpendapat jika subjek membantu rekan sejawatnya maka akan memotong waktu dalam menyelesaikan tugas pokoknya. Jika ada rekan sejawat yang membantu biasanya dilakukan dengan keterpaksaan, menunjukkan mimik muka yang kesal, bahkan banyak alasan untuk menolaknya. Guru akan membantu rekan sejawatnya jika itu menguntungkan bagi dirinya. Kalau pun membantu, pekerjaannya akan dikerjakan terakhir. Selain itu jika sedang rapat, guru juga jarang memberikan ide-ide untuk kemajuan sekolah. Kalau pun ada yang memberikan ide, hanya orang-orang itu saja yang memberikan ide.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, dapat dikatakan guru mengalami masalah dengan ketidakpuasannya dalam bekerja, yang disebabkan oleh aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan menyangkut gaji guru yang tidak sesuai sehingga berdampak pada kinerjanya yang berakibat rendahnya kualitas pendidikan itu sendiri. Sebab guru yang merasa tidak puas mempengaruhi proses belajar siswa dan pertumbuhan akademis mereka (Gehlawat, 2012).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru?

3. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
8. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?
9. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?
10. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu:

1. **Bagi Peneliti**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tambahan informasi dan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja.
2. **Bagi Sekolah**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan kepuasan

pada guru yang akan berdampak pada komitmen organisasi para guru di sekolah demi mencerdaskan siswa.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan kontribusi dalam pengembangan teori di bidang manajemen.

1.5 Originalitas Penelitian

Originalitas dari penelitian ini adalah mengintegrasikan beberapa variabel penelitian sebelumnya dari Isnaini Rahayu Mahmudah, Umi Farida, Siti Chamidah (2021) sehingga memunculkan model penelitian baru. Model penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada penguatan teoritikal dari variabel komitmen organisasi, kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* (OCB), kinerja guru dan kepuasan kerja yang selama ini dikaji dan untuk penelitian ini diterapkan pada guru-guru di SMA/SMK.