

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia. Melalui pendidikan, tercipta Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Oleh sebab itu, tidak mengherankan bahwa negara-negara maju memiliki sistem pendidikan yang profesional dan bermutu tinggi. Kualitas hidup seseorang seringkali diukur berdasarkan tingkat pendidikan yang mereka capai, menguatkan asumsi bahwa mutu pendidikan yang baik akan memberikan dampak positif signifikan pada kesejahteraan individual. Individu perlu dididik agar mampu memahami, menganalisa, dan bertindak secara kritis. Lebih lanjut, pendidikan berperan penting dalam pembentukan karakter manusia, sehingga mereka dapat beradaptasi dan memenuhi tuntutan ideal dalam proses percepatan pembangunan negara dan bangsa.

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan di Indonesia memiliki peran strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut (Zulkarnain, 2023) Madrasah Tsanawiyah (MTs) di sisi lain juga menawarkan jenjang pendidikan menengah pertama yang mengedepankan keseimbangan harmonis antara materi pelajaran umum dan pendidikan keagamaan. Selain aspek kurikulum, lingkungan belajar di MTs umumnya lebih bernuansa religius, yang secara aktif membentuk karakter siswa. Hal ini bertujuan untuk menanamkan akhlak mulia, kedisiplinan, serta membekali

siswa dengan dasar spiritual yang kokoh sebagai modal utama untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen merupakan salah satu madrasah favorit di wilayah Kabupaten Kebumen bagian selatan. Hal ini tidak terlepas dari pandangan masyarakat bahwa bersekolah di MTs N 5 Kebumen merupakan kebanggaan tersendiri. Masyarakat menilai bahwa dengan menempuh pendidikan di madrasah ini, anak-anak mereka tidak hanya memperoleh pengetahuan umum yang kuat, tetapi juga dibekali dengan pendidikan agama yang mendalam. Madrasah ini dikenal memiliki lingkungan belajar yang religius, disiplin, dan berprestasi. Banyak lulusan madrasah ini yang berhasil melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, baik di SMA, MA, maupun pondok pesantren ternama. Selain itu, para alumninya juga dikenal memiliki akhlak yang baik serta mampu beradaptasi di berbagai bidang kehidupan, sehingga menjadi kebanggaan bagi sekolah dan masyarakat sekitar.

Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran para guru yang berkompeten dan berdedikasi tinggi dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas serta lingkungan belajar yang kondusif. Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai motivator dan teladan bagi siswa, sehingga mampu menarik minat calon peserta didik baru. Sinergi antara manajemen madrasah yang baik dan kinerja guru yang profesional menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas jumlah siswa serta meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Kebumen.

Di dalam pengelolaan SDM, jika individu dalam organisasi dapat berjalan seara efektif maka organisasi juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kompetensi SDM secara keseluruhan. Sehingga, kesinambungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia. Menurut (Maunah, 2022) dalam instansi pendidikan, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, atau kebijakan pemerintah semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. Guru, tenaga kependidikan, dan manajerial lembaga adalah komponen utama yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek krusial dalam menunjang mutu dan kinerja lembaga pendidikan. Manajemen SDM yang baik memungkinkan sebuah institusi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Menurut (Sadirman, 2018) Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak hanya sebagai pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan tetapi guru juga sebagai pendidik dan contoh bagi siswanya baik itu dalam lingkungan sekolah atau masyarakat. Guru yang berkualitas diharapkan dapat membentuk siswa yang berprestasi untuk generasi yang lebih baik, hal itu perlu adanya kinerja dari guru sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai. Dalam

pelaksanaannya, peran tersebut dijalankan oleh guru ASN maupun non-ASN yang bersama-sama memiliki tanggung jawab dalam mendukung proses pendidikan dan kemajuan sekolah.

Guru ASN umumnya memiliki pengalaman yang lebih lama serta mendapatkan pembinaan langsung dari pemerintah, sedangkan guru non-ASN berkontribusi besar dalam mengisi kekurangan tenaga pengajar dengan semangat dan dedikasi tinggi. Kombinasi antara guru ASN dan non-ASN ini menjadikan proses pembelajaran di madrasah berlangsung dinamis, inovatif, dan berimbang antara pengalaman serta semangat baru dalam dunia pendidikan. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai komposisi tenaga pendidik tersebut, berikut disajikan data jumlah guru ASN dan non-ASN di Madrasah Tsanawiyah 5 Kebumen.

Tabel I - 1
Jumlah Guru

No.	Status Guru	Jumlah Guru	Keterangan
1.	ASN	46	Guru tetap yang berstatus pegawai negeri di bawah Kementerian Agama
2.	Non-ASN	10	Guru honorer atau kontrak yang membantu kegiatan pembelajaran
3.	Staff Ketenagakerjaan	16	Pegawai yang membantu mengurus administrasi dan pengembangan SDM
Total		72	

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Dari data pada tabel I - 1, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan guru dan staff di Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen sebanyak 72 orang, yang terdiri dari 46 guru berstatus ASN dan 10 guru berstatus non-ASN dan 16 staff ketenagakerjaan. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa

sebagian besar tenaga pendidik di madrasah ini telah berstatus Aparatur Sipil Negara, yang menandakan stabilitas dan keberlanjutan dalam penyelenggaraan proses pembelajaran.

Sementara itu, guru non-ASN juga memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan belajar mengajar, terutama dalam mengisi kebutuhan tenaga pengajar di berbagai mata pelajaran. Kehadiran guru non-ASN yang berdedikasi turut menambah dinamika serta inovasi di lingkungan madrasah. Dengan keseimbangan antara guru ASN dan non-ASN ini, diharapkan kualitas pendidikan di MTs Negeri 5 Kebumen dapat terus meningkat dan mampu mencetak peserta didik yang unggul dalam bidang akademik maupun akhlak.

Agar dapat bersaing dalam menyiapkan tantangan zaman dalam instansi pendidikan, sekolah dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Efisiensi manajemen SDM di sekolah sangat penting dan menjadi kunci inti agar perancangan sekolah serta program perkembangan pendidikan berjalan optimal di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Selain kompetensi dan profesionalisme, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sekolah. OCB guru merupakan perilaku sukarela yang dilakukan di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, aktif dalam kegiatan sekolah, serta memiliki kepedulian terhadap perkembangan peserta didik dan kemajuan lembaga pendidikan. Guru yang memiliki OCB tinggi

akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan. SDM adalah unsur inti serta penentu antara kesuksesan serta ketidakberhasilan pada organisasi, khususnya kelembagaan pendidikan. Kelembagaan pendidikan memang memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni untuk menunjang kesuksesan serta pencapaian target.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan kinerja optimal tersebut, karena berperan dalam membentuk sikap, motivasi, dan perilaku kerja yang kondusif. Melalui manajemen SDM yang baik, setiap individu dalam organisasi dapat diarahkan untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama, termasuk dalam menumbuhkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru. OCB guru menjadi penting karena dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antar tenaga pendidik, dan mendukung efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang efektif di lingkungan instansi kependidikan merupakan langkah strategis dalam menciptakan kinerja yang unggul, produktif, serta berorientasi pada peningkatan prestasi siswa.

Menurut (Organ, 1988) dalam dunia kerja ataupun sebuah organisasi, khususnya di lingkungan pendidikan seperti sekolah menengah pertama, perilaku ekstra peran yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan

organisasi. OCB adalah perilaku individu yang bersifat diskresioner (tidak diwajibkan), tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara kolektif meningkatkan efektifitas berjalannya organisasi. Selain itu OCB adalah perilaku yang tidak secara formal diatur dalam deskripsi pekerjaan, namun memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Perilaku ini dapat berupa membantu rekan kerja, menjaga hubungan sosial yang harmonis, dan menunjukkan loyalitas terhadap institusi.

Guru ASN di MTs Negeri 5 Kebumen menunjukkan berbagai bentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam mendukung kegiatan sekolah. Hal tersebut terlihat dari adanya guru yang bersedia membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pembelajaran maupun administrasi sekolah. Selain itu, beberapa guru turut aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar tugas utama mengajar, seperti mendampingi kegiatan keagamaan, membantu pelaksanaan acara sekolah, serta menjaga kedisiplinan dan ketertiban lingkungan madrasah. Sikap saling bekerja sama dan kepedulian terhadap kemajuan sekolah juga tampak melalui komunikasi yang baik antar guru serta kesediaan untuk mendukung program-program yang diselenggarakan oleh pihak madrasah. Bentuk perilaku tersebut menunjukkan adanya upaya guru ASN untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan sekolah, tidak hanya melalui tugas formal, tetapi juga melalui partisipasi sukarela demi terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih kondusif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di MTs Negeri 5 Kebumen, keterlibatan guru dalam pembinaan akademik di luar jam pembelajaran, khususnya pada kegiatan lomba dan Olimpiade Sains Nasional (OSN), masih memerlukan penguatan. Partisipasi guru ASN dalam pelaksanaan pembinaan akademik, khususnya pada kegiatan lomba dan Olimpiade Sains Nasional (OSN), masih memerlukan penguatan dalam hal keterlibatan dan kolaborasi guru di luar jam pembelajaran formal. Sebagian guru ASN telah berupaya memberikan pendampingan kepada siswa, namun keterlibatan tersebut belum dapat dilakukan secara merata karena adanya kesibukan dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi ini menyebabkan pembinaan ekstrakurikuler akademik belum berjalan secara optimal dan berpengaruh terhadap capaian prestasi lomba siswa. Untuk mendukung pengembangan kemampuan siswa, sekolah juga berinisiatif menghadirkan pembimbing dari luar sekolah dalam beberapa kegiatan pelatihan dan persiapan kompetisi. Meskipun demikian, pelaksanaan pembinaan tersebut masih memerlukan kesinambungan dan koordinasi yang lebih intensif agar hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal. Situasi ini menunjukkan perlunya peningkatan kerja sama dan partisipasi seluruh warga sekolah sebagai bentuk penguatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru dalam mendukung kemajuan akademik sekolah.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya yaitu *Perceived Supervisor Support*. *Perceived Supervisor Support* merupakan bentuk dukungan yang dirasakan pegawai dari

atasan, baik berupa perhatian, penghargaan, motivasi, maupun bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam lingkungan sekolah, dukungan kepala madrasah kepada guru dapat memengaruhi tingkat kepedulian dan kesediaan guru untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di luar tugas formalnya. Menurut (Dan Yang, 2025), dukungan dari atasan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti stres dan masalah kesehatan. Guru yang merasa mendapatkan dukungan, arahan, serta apresiasi dari pimpinan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi tambahan bagi kemajuan sekolah. Sebaliknya, apabila dukungan yang dirasakan masih kurang optimal, maka partisipasi guru dalam kegiatan sukarela, seperti pembinaan ekstrakurikuler, pendampingan lomba, maupun pengembangan program sekolah, juga dapat terpengaruh. Oleh karena itu, *Perceived Supervisor Support* menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru di lingkungan sekolah.

Hasil wawancara pada beberapa guru di MTs Negeri 5 Kebumen, diketahui bahwa guru ASN memperoleh insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Pemberian insentif tersebut dinilai mampu memberikan motivasi bagi guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran maupun mendukung program sekolah. Namun demikian, beberapa guru menyampaikan bahwa terdapat beberapa bentuk kompensasi lain yang sebelumnya pernah diberikan tetapi saat ini sudah tidak lagi diterapkan. Kondisi tersebut menimbulkan beragam

tanggapan dari guru, terutama terkait penghargaan terhadap kontribusi tambahan yang dilakukan di luar tugas utama mengajar. Meskipun demikian, para guru tetap berupaya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik demi mendukung kelancaran kegiatan pendidikan di madrasah.

Mengenai hal tersebut sebagaimana telah dilakukan pada penelitian terdahulu oleh (Yuniar Anggita Sari, 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa karyawan dapat secara sukarela dalam melakukan berbagai tindakan untuk kepentingan perusahaan/organisasi ketika mendapat dukungan penuh atau dukungan yang positif dari supervisor. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pemberian apresiasi atas kinerja, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan adanya dukungan yang positif dari supervisor, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi, termasuk melalui perilaku kerja sukarela di luar tugas formalnya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *Work Motivation*. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang memengaruhi semangat, kesungguhan, dan kemauan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (AntonPrabudi, 2022) Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu. Motivasi dapat

dipandang sebagai inti dari keberhasilan aktivitas seseorang, karena berkaitan dengan pengembangan kapasitas diri serta harapan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan kerja, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersedia memberikan kontribusi di luar tugas formalnya, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti hubungan kerja yang baik antar rekan, dukungan dari pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman, serta adanya penghargaan terhadap kinerja. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa work motivation memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang berarti semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kecenderungan individu tersebut untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela demi mendukung kemajuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi, individu akan memiliki semangat, kemauan, dan dorongan yang besar untuk berprestasi serta mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi, dan motivasi yang tinggi pada gilirannya akan mendorong munculnya perilaku OCB yang positif di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di MTs Negeri 5 Kebumen, diketahui bahwa guru ASN memiliki motivasi kerja yang relatif baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Motivasi kerja tersebut muncul karena adanya hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja sehingga tercipta lingkungan

kerja yang nyaman, saling mendukung, dan memiliki rasa kekeluargaan yang cukup kuat. Beberapa guru menyampaikan bahwa kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tugas sekolah, berbagi informasi pembelajaran, serta saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor yang meningkatkan semangat kerja. Dukungan dari kepala madrasah dalam bentuk arahan, komunikasi, dan apresiasi terhadap pelaksanaan tugas juga memberikan pengaruh positif terhadap motivasi guru dalam bekerja. Tidak hanya itu, motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh adanya rasa tanggung jawab moral dan profesional sebagai pendidik untuk memberikan pelayanan pendidikan yang baik kepada siswa. Guru merasa memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan akademik maupun karakter peserta didik sehingga tetap berupaya melaksanakan tugas secara optimal meskipun terdapat berbagai tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, kebiasaan kerja sama antar warga sekolah, serta adanya dorongan untuk menjaga nama baik madrasah turut menjadi alasan guru tetap menunjukkan semangat dan komitmen dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru ASN di MTs Negeri 5 Kebumen tergolong cukup baik dan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari

penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, penghargaan, serta kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang diterima. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi dan lebih bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas formalnya secara sukarela. Menurut (Atmaja, 2022) *Job Satisfaction*/kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau *negative* berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian menurut (Ignatius, 2021) Kepuasan Kerja secara umum dapat diukur melalui reaksi yang diterima oleh setiap karyawan di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja dapat mendorong munculnya perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta menunjukkan loyalitas terhadap tempat kerja. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka semangat kerja dan keinginan individu untuk memberikan kontribusi tambahan terhadap organisasi juga dapat menurun. Oleh karena itu, *job satisfaction* menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya akan lebih termotivasi untuk mendukung kemajuan organisasi melalui perilaku kerja yang positif dan sukarela.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di MTs Negeri 5 Kebumen, diketahui bahwa guru ASN memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Kepuasan kerja tersebut terlihat dari hubungan yang harmonis antar rekan kerja, terciptanya suasana kerja yang nyaman, serta adanya kerja sama yang baik dalam mendukung berbagai kegiatan sekolah. Para guru juga merasa terbantu dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan tenaga pendidik sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lebih kondusif. Selain itu, rasa kekeluargaan dan saling mendukung antar warga sekolah menjadi salah satu faktor yang membuat guru merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Beberapa guru juga menyampaikan bahwa kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah serta kepercayaan yang diberikan oleh pihak madrasah menjadi bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan semangat kerja. Kondisi tersebut membuat para guru tetap berupaya menjalankan tugas secara optimal dan cenderung mampu menunjukkan sikap positif serta perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam lingkungan kerja sekolah.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen penulis mengambil masalah tersebut sebagai judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Perceived Supervisor Support* dan *Work Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru ASN Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen dengan *Job Satisfaction* Sebagai *Intervening*.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian berbagai permasalahan terkait OCB yang sudah diuraikan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada guru ASN MTs Negeri 5 Kebumen dengan *job satisfaction* sebagai *intervening*?
2. Bagaimana pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada guru ASN MTs Negeri 5 Kebumen dengan *job satisfaction* sebagai *intervening*?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Supervisor Support*, *Work Motivation* secara bersama-sama terhadap *Organizational citizenship behavior* pada guru ASN MTs Negeri 5 Kebumen dengan *job satisfaction* sebagai *intervening*?

1.3. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian :

1. Penulis membatasi pada permasalahan *Perceived Supervisor Support*, *Work Motivation* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada guru ASN di MTs Negeri 5 Kebumen dengan *job satisfaction* sebagai *intervening*.

2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri 5 Kebumen yang berjumlah 56 orang, dengan sample yaitu guru ASN sebanyak 46 orang.
3. Masalah yang diteliti meliputi:

a) Perceived Supervisor Support

Menurut (Dan Yang, 2025), dukungan dari atasan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti stres dan masalah kesehatan. Masalah *Perceived Supervisor Support* ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Dan Yang, 2025) sebagai berikut:

- 1) *Providing Help & Support*
- 2) *Empowerment & Autonomy*
- 3) *Communication & Feedback*
- 4) *Inspiring Creativity*
- 5) *Employee Development*

b) Work Motivation

Work Motivation atau motivasi kerja menurut (Thuy Thi DiemVo, 2022) merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas dan arah upaya karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Masalah motivasi kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Thuy Thi DiemVo, 2022) sebagai berikut:

- 1) Tanggungjawab
- 2) Prestasi kerja

- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja

c) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Masalah OCB ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Hasibuan, 2015) sebagai berikut:

- 1) *Altruism*
- 2) *Conscientiousness*
- 3) *Sportsmanship*
- 4) *Courtesy*

d) *Job Satisfaction*

Menurut (Atmaja, 2022) *Job Satisfaction*/kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau *negative* berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Masalah *Job Satisfaction* ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Atmaja, 2022) sebagai berikut:

- 1) Pembayaran gaji
- 2) Lingkungan kerja fisik
- 3) Lingkungan kerja non fisik
- 4) *Supervisor*

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai *intervening* pada guru ASN MTs Negeri 5 Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai *intervening* pada guru ASN MTs Negeri 5 Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Supervisor Support* dan *Work Motivation*, secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai *intervening* pada guru ASN MTs Negeri 5 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan *Perceived Supervisor Support*, *Work Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Job Satisfaction*.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi untuk bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

