

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi menjadi istilah yang cukup sering didengar di kalangan masyarakat. Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin tinggi dalam berbagai bidang, salah satunya di dunia pendidikan. Dalam sistem pendidikan, seorang guru memegang kunci terutama di sekolah. Menurut Imran, A. (2010) menjelaskan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Untuk itu guru haruslah berperan aktif dalam menempatkan diri menjadi tenaga pendidik profesional.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang mengungkapkan bahwa seorang tenaga pengajar profesional harus memenuhi beberapa syarat seperti memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi keilmuan yang sesuai, kemudian mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa serta mampu mengajarkan nilai-nilai ilmu pengetahuan dengan metode yang tepat. Guru tidak hanya mengajar dan menyampaikan pengetahuan kepada siswa, tetapi juga berperan aktif dalam membimbing dan mengarahkan sekaligus juga melakukan transfer nilai dan norma kepada anak didiknya. Selain itu, guru diharapkan

mempunyai sikap kreatif, produktif kemudian mempunyai perilaku yang baik dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dan semangat untuk terus mengembangkan diri. Menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia terutama pada profesi guru, organisasi yang berfokus pada bidang pendidikan perlu menjaga faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas moral tersebut. Salah satu instansi pendidikan yang relevan ialah SMK Negeri 1 Kebumen.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kebumen adalah lembaga pendidikan formal yang menyediakan pendidikan kejuruan di tingkat menengah setelah SMP, MTs, atau sederajat. Terletak di Jalan Cemara No. 37, Desa Karang Sari, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah, dengan kode pos 54317. SMK Negeri 1 Kebumen dikenal sebagai salah satu sekolah kejuruan terbaik di Kabupaten Kebumen. Sekolah ini menawarkan lima kompetensi keahlian yaitu Akuntansi Keuangan Lembaga (AKL), Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis (MPLB), Pemasaran, Desain Komunikasi Visual (DKV) dan Pengembangan Perangkat Lunak dan Game (PPLG). Dengan menyediakan program keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan permintaan masyarakat serta pasar, bertujuan untuk mempersiapkan siswa bekerja di bidang tertentu. Kurikulumnya dirancang agar sesuai dengan tuntutan dunia kerja, sehingga lulusan dengan masa pendidikan tiga tahun sudah siap bekerja secara profesional dalam bidang keahliannya. Dengan akreditasi A dan NPSN 20330332,

SMK Negeri 1 Kebumen memiliki 1 kepala sekolah kemudian total ada 89 tenaga pengajar yang terdiri dari 35 Guru PNS, 43 PPPK dan 11 Guru Non PNS. Selanjutnya untuk jumlah staff ada 26 orang yang terdiri dari 8 Staf PNS dan 18 Staf Non PNS.

Jumlah guru yang relatif banyak di SMK Negeri 1 Kebumen menciptakan interaksi tersendiri dalam lingkungan kerja. Keberagaman kepribadian, perilaku, serta latar belakang para guru mempengaruhi pola interaksi, keterikatan kerja, dan kolaborasi di antara mereka. Keberagaman ini seringkali juga menimbulkan berbagai tantangan di SMK Negeri 1 Kebumen, seperti perbedaan persepsi, tingkat kepedulian terhadap rekan kerja, serta inisiatif dalam membantu tugas-tugas yang bukan merupakan kewajiban formal sebagai guru. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai tenaga pendidik profesional yang tidak hanya melaksanakan tugas pokok mengajar, tetapi juga menunjukkan perilaku ekstra. Guru yang memiliki kepuasan kerja dan kualitas moral tinggi cenderung menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang berperan penting dalam mencapai tujuan sekolah, karena OCB mendorong kolaborasi antar guru, keterikatan kerja, serta inisiatif positif yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. OCB guru dibagi menjadi tiga yaitu OCB yang dilakukan kepada murid, tim atau rekan kerja, dan organisasi yaitu sekolah (Somech, A., et.al. 2000). Guru yang menampilkan OCB merupakan contoh guru yang baik karena jika guru memiliki OCB yang

tinggi, maka secara tidak langsung mereka akan siap melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya (Ariyani, et.al, 2017). Kemudian Srimulyani, V. A. (2012) dalam penelitiannya menuturkan jika dalam suatu organisasi memiliki orang-orang dengan tingkat OCB yang tinggi, maka diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Robbins & Judge (2008:40) dalam Suryani, S. (2019) menyatakan bahwa di dunia pendidikan yang semakin dinamis dan sering membutuhkan kerja sama tim, guru perlu menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* misalnya dengan membantu rekan kerja, bersedia melakukan tugas tambahan, menghindari konflik, patuh pada peraturan dan bersikap toleran terhadap gangguan atau hambatan kerja. Sedangkan Siti Syarifah et al., (2024) menuturkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dijalankan tanpa pamrih, tanpa mengharapkan bonus sebagai imbalan tetapi perilaku ini memberikan nilai positif dan memberi nilai tambah bagi pribadi pelaku menjadi lebih terkenal sebagai pribadi yang mempunyai jiwa sosial tinggi peduli dan rendah hati. Bisa disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan tanpa pamrih untuk mendukung kelancaran dan efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, melakukan tugas tambahan, dan menjaga hubungan tetap harmonis. Meskipun tidak diberi imbalan langsung, OCB

memberikan dampak positif bagi organisasi dan dapat meningkatkan kualitas hubungan serta pengembangan pribadi individu.

Mengingat pentingnya peran OCB, berikut beberapa fenomena yang diperoleh dari hasil wawancara kepada beberapa guru PNS dan PPPK mengenai perilaku OCB di SMK N 1 Kebumen. Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) tercermin dalam berbagai aspek interaksi guru dengan organisasi, rekan kerja, dan siswa. Guru PNS dan PPPK cenderung menunjukkan sikap proaktif dalam membantu guru baru beradaptasi, menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan, serta bersedia menggantikan jadwal mengajar guru lain yang berhalangan hadir. Kemudian para guru aktif dalam berbagai kegiatan sekolah baik formal maupun nonformal seperti bekerja sama dalam menyelesaikan tugas sekolah, menaati kebijakan baru tanpa mengeluh, serta menjaga hubungan baik dengan atasan, rekan kerja dan siswa. Kepedulian terhadap perkembangan siswa juga terlihat dalam inisiatif memberikan bimbingan akademik maupun non-akademik secara sukarela, terutama bagi guru kejuruan yang tjrut mendampingi siswanya dalam melaksanakan program kejuruan, seperti SMK Jago Jualan, Grebek Pasar, dan *Direct Selling*. Selain itu keterlibatan guru terlihat dalam program sekolah termasuk bimbingan praktik kerja lapangan, kunjungan industri, dan pengembangan keterampilan kewirausahaan siswa. Dari berbagai fenomena yang ada, semakin menegaskan bahwa OCB memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan

keterikatan yang mendalam. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB pada Guru PNS dan PPPK di SMK N 1 Kebumen.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi OCB ialah kepuasan kerja, menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) ialah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kemudian Afandi, P. (2018) menyampaikan kepuasan kerja ialah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan Siti Syarifah et al., (2024) menuturkan kepuasan kerja ialah keadaan emosi karyawan yang menyenangkan yang dicerminkan melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu Konovsky & Pugh (1994) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk mengemukakan pendapat bahwa ketika karyawan telah puas atas pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan menjadi bagian (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*. Sehingga bisa disimpulkan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah perasaan positif atau respons emosional yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka, yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Miskiyah, A.Z., et al (2024) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan guru Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mehboob dan Bhutto (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah prediktor atau penentu utama dari OCB karena kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan hanya berpengaruh parsial terhadap beberapa dimensi OCB. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup perasaan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut. Guru yang merasa puas akan lebih mungkin bisa berbicara baik tentang organisasinya (*sportmanship*), membantu rekan kerja, dan melampaui ekspektasi standar pekerjaan mereka (*conscientiousness*). Kepuasan kerja yang tinggi juga mencerminkan bahwa suatu institusi seperti sekolah telah dikelola dengan baik melalui manajemen yang efektif. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memaknai peran mereka dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Kepuasan kerja yang positif akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya mendukung terbentuknya OCB.

Fenomena kepuasan kerja guru yang diperoleh dari hasil wawancara di antaranya meliputi, penghargaan atas kinerja yang baik; gaji, tunjangan dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan golongan kepegawaian; pekerjaan yang dijalani sesuai dengan bidang keahlian dan latar belakang pendidikan; puas dengan lingkungan kerja yang kondusif

dan rasa keterikatan guru terhadap pekerjaan mereka terlihat dari perilaku sukarela yang dilakukan diluar kewajiban tugas yang diberikan; tersedianya fasilitas kerja yang memadai; Selain itu, adanya kesempatan promosi jabatan secara terbuka bagi siapa saja guru yang berpotensi; kemampuan mengelola tugas dan beban kerja dengan baik, menjadi kepuasan tersendiri bagi guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dari fenomena di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB selain kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja non fisik di suatu instansi. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Jannah, M. (2024) mengemukakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kemudian untuk pengertiannya yaitu Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh aspek yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik dalam hubungan dengan atasan sesama rekan maupun bawahan. Lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan dampak signifikan pada guru yang menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Azharuddin, R. A. (2019) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan

dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, N. (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap OCB guru di SMP N 3 Kutowinangun. Penulis memilih untuk meneliti variabel Lingkungan kerja non fisik yang ada di SMK Negeri 1 Kebumen karena Lingkungan kerja non fisik memainkan peran penting dalam membentuk perilaku positif guru di luar tugas formal mereka. *Organizational Citizenship Behaviour* guru yang mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja, mendukung perkembangan siswa, organisasi dan sekolah sangat bergantung pada kualitas hubungan sosial, komunikasi, serta lingkungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti memperoleh beberapa informasi terkait fenomena lingkungan kerja non-fisik di SMK Negeri 1 Kebumen, yang tercermin dari komunikasi yang terjalin harmonis di antara para guru. Misalnya, mereka saling bertegur sapa ketika bertemu dengan menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) kemudian saling memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi antar sesama guru atau siswa. Hubungan yang baik menciptakan kedekatan yang kuat, sehingga setiap tantangan kerja yang dihadapi dapat diselesaikan secara kolaboratif. Selain itu, interaksi yang terjalin sangat erat antara atasan dan sesama rekan kerja, baik guru kejuruan maupun guru mata pelajaran umum. Interaksi erat bisa terjadi karena intensitas

pertemuan yang cukup tinggi, seperti rutinitas mengadakan rapat formal maupun informal. Tak hanya itu, para guru juga saling berkoordinasi dan berkolaborasi dalam mengikuti berbagai program pengembangan keterampilan yang diselenggarakan oleh sekolah. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan responsif, penyampaian masalah dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, baik kepada pimpinan maupun antar sesama rekan kerja. Hal ini dapat mendukung terciptanya solusi bersama dengan semangat kebersamaan yang tinggi. Oleh karena itu, lingkungan kerja non-fisik yang sehat dan kondusif menjadi faktor penting yang mendorong munculnya perilaku OCB di kalangan guru. Dari pemaparan di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik di SMK Negeri 1 Kebumen sudah berjalan dengan baik.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi OCB adalah *Job Embeddedness* (Keterikatan Pekerjaan) menurut Haryati et al., (2024) menyatakan *Job embeddedness* ialah totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, dan finansial dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Kemudian *Job Embeddedness* menurut Luthfi et al., (2020) ialah totalitas kekuatan (kecocokan, keterikatan dan pengorbanan yang mempertahankan orang-orang dalam pekerjaan mereka saat ini. *Job embeddedness* dipengaruhi oleh aspek-aspek dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). Semakin kuat jalinan kesesuaian serta hubungan antara individu karyawan dengan

komunitas yang terdapat pada organisasi dan semakin besar persepsi manfaat yang didapatkan dari pengorbanan yang dilakukan jika meninggalkan komunitas yang terdapat pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani, S. (2019) menyimpulkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru SMK N 1 Kebumen. Dalam konteks pembelajaran saat ini rasa keterikatan dan tanggung jawab kerja adalah cerminan komitmen karyawan atau guru terhadap organisasi yang menaungi mereka.

Berdasarkan dari wawancara yang penulis lakukan fenomena *Job Embeddedness* di SMK Negeri 1 Kebumen dapat diukur dari seberapa kuat keterikatan guru terhadap pekerjaannya. Ketika seorang guru merasa terhubung dan memiliki hubungan emosional positif dengan pekerjaannya mereka cenderung merasa bangga dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari. Contohnya mengerjakan tugas dan kewajiban secara tepat waktu dan penuh tanggung jawab, tingkat *turnover* rendah, disiplin kerja yang tinggi, keakraban guru dengan siswa sudah dianggap selayaknya orang tua dengan anak sehingga ilmu yang di berikan dapat tersampaikan dengan baik. Selain itu guru memiliki *passion* yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, mayoritas guru berdomisili di Kabupaten Kebumen sehingga bekerja di SMK Negeri 1 Kebumen adalah pilihan yang tepat karena jika para guru meninggalkan sekolah akan sangat banyak pertimbangan dan dirasa sulit untuk mengorbankan pengabdian selama di SMK Negeri 1 Kebumen.

Kondisi ini menciptakan rasa keterikatan dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga memotivasi mereka untuk terus memberikan yang terbaik dan bertahan dalam organisasi. Dengan tingkat *Job Embeddedness* yang tinggi, guru memiliki tanggung jawab yang besar atas keterikatan mendalam dengan sekolah dan pekerjaannya sehingga tetap menjadi bagian dari sekolah, selain itu para guru juga tidak terbebani dengan adanya tugas tambahan karena mereka merasa *enjoy* menjalaninya. Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja (*Job Embeddedness*) Guru di SMK Negeri 1 Kebumen sudah berjalan dengan baik.

Teori yang mendasari seluruh variabel pada penelitian ini yaitu teori menurut Konovsky & Pugh (1994) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk mengemukakan pendapat bahwa ketika karyawan telah puas atas pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan menjadi bagian (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*. *Social Exchange Theory* (SET) menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat saling memberi dan menerima. Artinya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena lingkungan kerja non fisik yang nyaman serta merasa terikat dengan pekerjaannya mereka akan cenderung memberikan sesuatu atau balasan positif terhadap organisasi, salah satunya melalui perilaku *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan dari permasalahan, fenomena dan teori di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen).”

1.2. Rumusan Masalah

Guru yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berperan penting dalam mencapai tujuan sekolah karena OCB mendorong kolaborasi dan inisiatif positif yang mendukung lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Miskiyah, A.Z., et al (2024) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan guru Yayasan Mamba’ul Hikam Jombang. Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi OCB guru adalah Lingkungan kerja non fisik, penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, N. (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap OCB guru di SMP N 3 Kutowinangun. Selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik, *job embeddedness* juga merupakan faktor yang diduga dapat mempengaruhi OCB guru. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani, S. (2019) menyimpulkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

guru SMK N 1 Kebumen. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) menurut Konovsky & Pugh (1994) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung membalas dengan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan menunjukkan perilaku seperti *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk balasan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena dan telaah teori pada latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas antara lain:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen ?
2. Apakah *Job Embeddedness* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen ?
4. Apakah *Job Embeddedness* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen ?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen ?

6. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen ?
7. Apakah *Job Embeddedness* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitian jelas dan terarah, maka peneliti membatasi masalah pada hal berikut:

1. Membatasi Subjek penelitian ini pada Guru PNS dan PPPK di SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Membatasi variabel bebas pada penelitian ini yaitu:
 - a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001) mengungkapkan lingkungan kerja non fisik ialah seluruh aspek yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik dalam hubungan dengan atasan sesama rekan kerja maupun bawahan. Menurut Sedarmayanti (2001:31) indikator-indikator variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a) Tanggung Jawab Kerja
- b) Struktur Kerja
- c) Kelancaran Komunikasi
- d) Kerjasama Antar Kelompok

b. *Job Embeddedness*

Job Embeddedness (Keterikatan Pekerjaan) menurut Haryati et al., (2024) menyatakan *Job embeddedness* ialah totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, dan finansial dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Kemudian *Job Embeddedness* menurut Luthfi et al., (2020) ialah totalitas kekuatan (kecocokan, keterikatan dan pengorbanan yang mempertahankan orang-orang dalam pekerjaan mereka saat ini. Mitchell et al (2001) mengatakan terdapat beberapa indikator-indikator penting dari *Job Embeddedness*, diantaranya yaitu:

- a) Hubungan (*Links*)
- b) Kecocokan (*Fit*)
- c) Pengorbanan (*Sacrifice*)

3. Membatasi variabel terikat pada penelitian ini yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) ialah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kemudian Afandi, P. (2018) menyampaikan kepuasan kerja ialah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan,

seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan Siti Syarifah et al., (2024) menuturkan kepuasan kerja ialah keadaan emosi karyawan yang menyenangkan yang dicerminkan melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan indikator menurut Luthans (2006) yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji/imbalan yang dirasakan adil
- c) Kesempatan promosi
- d) Pengawasan
- e) Rekan Kerja
- f) Kondisi Kerja

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins & Judge (2008:40) dalam Suryani, S. (2019) menyatakan bahwa di dunia pendidikan yang semakin dinamis dan sering membutuhkan kerja sama tim, guru perlu menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* misalnya dengan membantu rekan kerja, bersedia melakukan tugas tambahan, menghindari konflik, patuh pada peraturan dan bersikap toleran terhadap gangguan atau hambatan kerja. Sedangkan Siti Syarifah et al., (2024) menuturkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang

dijalankan tanpa pamrih, tanpa mengharapkan bonus sebagai imbalan tetapi perilaku ini memberikan nilai positif dan memberi nilai tambah bagi pribadi pelaku menjadi lebih terkenal sebagai pribadi yang mempunyai jiwa sosial tinggi peduli dan rendah hati. Adapun indikator-indikator OCB menurut Organ (2006:55) yang menyatakan ada lima dimensi primer dari OCB yaitu:

- a) Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*)
- b) Kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi (*Civic Virtue*)
- c) Kepatuhan (*Conscientiousness*)
- d) Perilaku baik dan sopan terhadap orang lain (*Courtesy*)
- e) Sportif (*Sportmanship*)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti antara lain:

1. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Untuk Mengetahui Apakah *Job Embeddedness* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

3. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Non fisik Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Untuk Mengetahui Apakah *Job Embeddedness* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
5. Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
6. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
7. Untuk Mengetahui Apakah *Job Embeddedness* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tambahan terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan lingkungan

kerja non fisik, *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kaitannya dengan Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perguruan Tinggi, Memberikan informasi mengenai pengaruh dari Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Guru PNS dan PPPK SMK Negeri 1 Kebumen.
- b. Bagi SMK Negeri 1 Kebumen adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat khususnya sebagai bahan pemikiran dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.