

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah alat untuk mencerdaskan bangsa. Manusia membutuhkan pendidikan untuk kehidupannya. Manusia dapat menggunakan pendidikan yang telah dia dapatkan untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Setiap manusia yang menempuh pendidikan diharapkan mampu mencapai semua cita-cita yang mereka inginkan serta diakui oleh masyarakat lainnya. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan yang bermutu dapat terwujud dengan melibatkan seluruh komponen pendidikan, karena pendidikan merupakan tanggung jawab bersama. Pemahaman dan komitmen yang sama antara guru, orangtua dan masyarakat dalam pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta harus disederhanakan dalam bentuk pola berpikir kesisteman (Systematic Thinking). Social Support merupakan bentuk wujud kepedulian dari lingkungan sekitar baik berupa

dukungan dalam peningkatan mutu dan kualitas pendidikan yang kompleks (Iryani et al., 2021).

Sekolah adalah organisasi formal yang memiliki unsur dan berfungsi saling berhubungan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Unsur-unsur tersebut terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan, supervisor dan peserta didik. Ada pula unsur sarana dan prasarana, termasuk fasilitas dan finansial sekolah, disamping komponen kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang dalam pendidikan dibedakan menjadi pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Adapun bentuk dari pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD) dan Ibtidaiyah (MI), atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat sedangkan bentuk pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau bentuk lain yang sederajat, serta pendidikan tinggi yang berbentuk perguruan tinggi.

Guru profesional adalah guru yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dan memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh guru mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

kompetensi profesional untuk menjadi guru yang mempunyai kinerja baik untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

MI Tahassus adalah sekolah dasar yang berada di Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Sekolah dasar ini adalah sekolah yang berbasis keagamaan. MI Tahassus merupakan lembaga pendidikan yang memiliki perkembangan yang sangat baik, baik dari SDM yang ada didalamnya maupun gedung serta fasilitas yang ada. Walaupun berstatus sekolah swasta, namun MI Tahassus sudah memiliki akreditasi yang sangat baik, yaitu akreditasi “A” dengan julukan sekolah akhlaq. Sekolah ini memiliki kompetensi keahlian salah satunya yaitu Tahfidz Qur’an. Sekolah ini mempunyai ratusan siswa-siswi dari berbagai kalangan di daerah Kecamatan Padureso, Kecamatan Pituruh, Kecamatan Kemiri dan Kecamatan Prembun.

Setiap organisasi membutuhkan individu yang bersedia melakukan kontribusi yang tidak tercantum dalam *jobdesk* pekerjaannya saja (in-role), tetapi juga perilaku tambahan (extra role) atau yang biasa disebut OCB (Robbins dan Judge, 2013). Menurut Van Dyne et.al, (dalam Jahangir, Akbar, dan Haq, 2004) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dengan dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap pekerjaannya. Perilaku tersebut dilakukan, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak

diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru MI Tahassus menunjukkan adanya perilaku guru yang secara sukarela membantu rekan kerja, misalnya seperti guru piket membantu guru kelas yang sedang berhalangan hadir, ditugaskan untuk kepentingan di luar sekolah, ataupun guru yang menggantikan jobdesk guru yang sedang berhalangan hadir. Perilaku sukarela guru pada MI Tahassus muncul karena keinginan mereka bekerja karena ibadah. Peran ekstra atau perilaku sukarela yang dilakukan guru MI Tahassus dapat dibuktikan dengan fenomena atau gejala nyata yang ada di lapangan seperti terdapat guru yang membantu pekerjaan guru lain yang sedang sakit atau sedang melaksanakan tugas di luar organisasi atau sekolah. Guru yang berhalangan hadir biasanya digantikan kepada guru piket yang standby di sekolah. Selain itu guru-guru saling terbuka dan mau membantu siswa-siswi berkegiatan walaupun diluar *jobdesk* nya seperti, mendampingi siswa kompetisi dan kegiatan ekstra di luar sekolah. Penjelasan diatas, menunjukkan bahwa OCB di MI Tahassus baik. Oleh karena itu penting untuk diteliti faktor yang diduga berpengaruh terhadap OCB.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap OCB yaitu etika kerja islam. Riset terdahulu menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap OCB. Menurut Asifudin (dalam Alwiyah, 2016) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat

dibangun etos kerja islam. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan status sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat masyarakat dan menegaskan kembali iman. Dengan demikian, etika dapat dikontraskan dengan seni, agama, atau teknologi. Selain itu, para filsuf juga berbicara tentang etika sebagai ilmu normatif karena ia memperhatikan norma atau standar perilaku. Dapat disimpulkan bahwa berperilaku yang baik sesuai ajaran islam sebagai bentuk kepatuhan pada Tuhan dapat dilakukan sehari-hari sesama ciptaan Tuhan sehingga kesejahteraan terwujud.

Menurut Pradana & Mikhriani, (2017) etika kerja islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB. Etika kerja islam ini dapat mempengaruhi OCB, karena jika karyawan memiliki etika kerja islam mereka akan saling membantu sesama. Etika kerja islam menekankan pentingnya muslim memiliki sifat kerja keras, dedikasi, kreatifitas, dan kerja sama dalam bekerja. Karyawan yang bekerja sesuai dengan etika kerja islam, maka akan bekerja dengan niat ikhlas karena Allah, bekerja dengan sebaik-baiknya, bekerja dengan profesional, bekerja tanpa melanggar prinsip-prinsip syariah, jujur, amanah, menjaga etika sebagai seorang muslim dengan menjaga cara berbicara, berpakaian dan lain-lain.

Etos kerja Islam adalah nilai-nilai moral dan etika yang mendasari perilaku kerja dalam Islam. Etos kerja Islam bersumber dari Al-Qur'an, hadis, dan ijma' ulama. Etos kerja Islam merangkum seperangkat nilai-nilai moral

dan etika yang mengarahkan perilaku kerja umat Sumber utamanya adalah Al-Qur'an, hadis, dan ijma' ulama. Etos ini menekankan pentingnya niat yang lurus dalam setiap orang tindakan kerja, dianggap sebagai langkah awal untuk mencapai keberhasilan yang berkah. Keadilan dan kesetaraan ditekankan, melarang diskriminasi berdasarkan suku, ras, agama, atau jenis kelamin. Ketaatan terhadap aturan, baik hukum Islam maupun peraturan organisasi, juga merupakan bagian integral dari etos kerja ini. Kejujuran dan integritas dianggap sebagai nilai utama, sementara kerja keras dan dedikasi dianjurkan untuk mencapai tujuan (Oktiana & Putriana, 2024).

Fenomena etika kerja islam berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu adanya interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan, terciptanya sikap santun, rendah hati, jujur dan ramah terhadap orang lain dan menghargai pendapat orang lain, tidak melakukan berbagai bentuk kecurangan yang merugikan organisasi seperti penyalahgunaan wewenang. Setiap sebelum dan sesudah aktivitas bekerja melakukan doa bersama. Selain itu, semua guru MI Tahassus juga senantiasa menjaga segala bentuk perilaku baik lisan maupun tindakan yang sesuai dengan ajaran islam seperti datang tepat waktu, pulang tepat waktu, tercermin dalam guru itu memenuhi atau melaksanakan rencana pembelajaran sesuai dengan yang direncanakan dan sesuai dengan kontrak pembelajaran, memberi nilai siswa secara adil, terdorong oleh niat ibadah. Etika kerja islam ini mendorong kerja keras, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi dalam menjalankan tugas, dengan motivasi spiritual bahwa bekerja merupakan ibadah dan bentuk

tanggung jawab kepada Tuhan. Selain itu, etika kerja islam diyakini mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen seorang individu terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku positif seperti OCB (Ali & Al-Owaidan, 2008).

Selain *Islamic Work Ethic*, kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau *Person-Job Fit* juga memainkan peran penting dalam mendukung tercapainya OCB. *Person-Job Fit* terjadi ketika karakteristik individu, seperti nilai, keterampilan, dan kebutuhan, sesuai dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan yang ada. Hal ini memberikan dampak positif pada kepuasan dan kinerja kerja individu. Guru yang memiliki *person-job fit* yang tinggi cenderung merasa lebih nyaman dan sesuai dengan pekerjaannya, yang kemudian meningkatkan motivasi mereka untuk menunjukkan OCB yang lebih tinggi (Snell dan Bohlander, 2013) dalam (Indriawati, 2024). Berdasarkan wawancara, fenomena *Person Job Fit* tercermin dari rasa senang hati ketika mengajar atau membantu siswa tidak ada paksaan karena pekerjaan mereka sudah sesuai.

Penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* yang tinggi pada guru dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Edwards (1991), ketika terdapat kesesuaian antara kemampuan dan kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan, karyawan cenderung bekerja lebih efektif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berarti bahwa guru yang memiliki kesesuaian antara minat dan kemampuan dalam mengajar serta

pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai Islam cenderung akan lebih termotivasi dalam memberikan pengajaran yang bermakna dan relevan bagi siswa. Menurut penelitian Kristof-Brown et al. (2005) dalam (Pratiwi & Helmy, 2021), kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan memungkinkan karyawan. Dalam hal ini, guru bekerja dengan rasa nyaman dan lebih percaya diri. Guru yang merasa cocok dengan pekerjaannya akan lebih mampu membangun hubungan yang positif dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang efektif. MI Tahassus mengedepankan pendidikan karakter berbasis nilai-nilai islam, *person-job fit* ini menjadi semakin penting agar proses pembelajaran yang dilaksanakan dapat sejalan dengan visi dan misi lembaga.

Dampak positif *person-job fit* tidak hanya dirasakan oleh guru itu sendiri tetapi juga oleh institusi. Ketika seorang guru merasa sesuai dengan pekerjaannya, guru cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen tinggi terhadap institusi, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Menurut (Saks dan Ashforth 1997,dalam (Gregg & Walczak, 2007)) mengemukakan bahwa *person-job fit* yang tinggi akan berpengaruh pada loyalitas dan motivasi kerja, sehingga dapat mengurangi tingkat turnover. Bagi MI Tahassus, yang berfokus pada pembentukan karakter Islami dengan nilai-nilai islam serta misi pendidikan sekolah akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan pada siswa maupun lembaga secara keseluruhan.

Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh *islamic work ethic* dan *person-job fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika seorang guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka tidak hanya merasa terikat secara emosional dengan organisasi, tetapi juga memiliki motivasi lebih besar untuk bekerja lebih keras dan mendukung rekan kerja mereka. Menurut Gibson (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi meliputi keterikatan emosional, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi yang dapat memperkuat hubungan antara *Person-Job Fit* dan *organizational citizenship behavior* .

Dalam MI Tahassus, komitmen guru terhadap organisasi dapat dibuktikan dengan terdapat banyaknya guru yang mampu menjaga hubungan yang harmonis dengan murid, sesama guru, karyawan, maupun atasan yang membuat mereka enggan mengundurkan diri dari sekolah karena mereka memiliki ikatan yang kuat seperti layaknya keluarga. Menurut (Greenberg dan Baron 2003:160), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan berkarya, tidak cepat lelah, tidak bosan, emosi stabil serta memiliki tingkat absensi yang rendah.

Berdasarkan teori (Greenberg dan Baron 2003:160), menjelaskan bahwa komitmen guru ialah selalu setia kepada organisasi. Namun, pada

kenyataanya di MI Tahassus banyak guru yang tidak berkomitmen. Artinya, guru masih memiliki beberapa faktor yang menghambat komitmen. Dengan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kerja mereka, jenjang karir mereka yang terancam apakah akan mendapatkan gaji yang layak atau tidak dan ada beberapa strata sosial guru berdasarkan jabatan fungsional.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Guru di MI Tahassus Prapag Kidul”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethic*, *Person Job Fit* terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru MI Tahassus?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru di MI Tahassus?
3. Apakah *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di MI Tahassus?

4. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di MI Tahassus?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di MI Tahassus ?
6. Apakah *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada Guru MI Tahassus?
7. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen sebagai variabel mediasi pada Guru MI Tahassus?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah *Organizational Citizenship Behavior* yang dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam, *Person JobFit* dan Komitmen. Tujuan dari batasan masalah ini adalah untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian. Batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada guru MI Tahassus
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel Etika Kerja Islam, *Person Job Fit* dan Komitmen yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada MI Tahassus. Indikator variabel dalam penelitian ini adalah :
 - 1) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yang dibatasi pada indikator menurut Organ (2006) indikator OCB memiliki lima dimensi sebagai berikut:

- a. *Altruism*
 - b. *Conscientiousness*
 - c. *Sportsmanship*
 - d. *Courtes*
 - e. *Civic virtue*
- 2) **Komitmen Organisasi**

Robbin, (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Indikator Komitmen Organisasi sebagai berikut :

- a. Rasa memiliki terhadap organisasi
- b. Rasa lekat dengan organisasi
- c. Arti organisasi secara pribadi
- d. Tidak akan meninggalkan organisasi
- e. Bangga dengan organisasi
- f. Loyalitas

3) *Islamic Work Ethic*

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai bukan sekedar upaya memenuhi kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologi, tetapi juga meningkatkan kemakmuran sosial dan yang terpenting adalah menguatkan keimanan (Ali & Al-Owaihah, 2008). Indikator *Islamic Work Ethic* adalah :

- a. Berusaha (effort)
- b. Persaingan (competition)
- c. Keterbukaan (transparancy)
- d. Moralitas (morality)

4) *Person Job Fit*

Menurut Rogelberg (2012) *Person Job Fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang pegawai lakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas berdasarkan kebutuhan pegawai dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan guru untuk memenuhi permintaan tersebut. Indikator *Person Job Fit* adalah :

- a. Nilai
- b. Tujuan

- c. Kebutuhana Psikologis
- d. Minat
- e. Gaji
- f. KSAOs (*Knowlegde, Skill, Attitude, Others*)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada hubungan *islamic work ethic* dan *organizational citizenship behavior*.
7. Untuk mengetahui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada hubungan *person job fit* dan *organizational citizenship behavior*.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah jumlah literatur terkait *Islamic Work Ethic* dan *Person-Job Fit* dalam konteks *Citizenship Behavior of Organization* (OCB), terutama dalam konteks pendidikan. Selain itu, penelitian ini akan memperluas pengetahuan kita tentang bagaimana *Islamic Work Ethic* dan *Person Job Fit* mempengaruhi OCB dengan menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervensi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian serupa di masa mendatang. Ini akan menguatkan atau memperkaya teori OCB dan Etika Kerja Islam, serta relevansinya untuk meningkatkan kinerja guru di institusi pendidikan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau dasar untuk penelitian lanjutan tentang subjek yang sama dengan variabel atau objek yang berbeda.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu pengelola sekolah memahami betapa pentingnya menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam dan kecocokan pekerjaan (*Person-Job Fit*) untuk meningkatkan perilaku positif guru di organisasi. Oleh karena itu, sekolah dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kontribusi guru yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh guru untuk merenungkan dan memahami lebih lanjut tentang pentingnya etika kerja Islam dan kesesuaian dengan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk kebijakan pengelolaan SDM di sekolah dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan profesional, terutama dalam hal mendorong komitmen organisasi yang tinggi dan perilaku yang mendukung tujuan sekolah.

