

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di tengah kompleksitas organisasi kontemporer, tuntutan akan kinerja yang tinggi dan adaptabilitas terhadap perubahan menjadi semakin kompleks. Fenomena ini memicu perlunya kontribusi lebih dari sekadar tugas formal yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Banyak organisasi mulai menyadari signifikansi dari tindakan sukarela di luar deskripsi pekerjaan, atau yang populer disebut OCB atau kita katakan sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, dalam upaya membentuk suasana kerja yang efisien dan selaras. Namun, munculnya OCB dalam organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu. Fenomena ini memicu perlunya kontribusi lebih dari sekadar tugas formal yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Banyak organisasi mulai menyadari pentingnya perilaku ekstra peran, atau yang dikenal sebagai OCB, guna mewujudkan sebuah iklim profesional yang berdaya guna dan serasi.

OCB merupakan sebuah terminologi yang merujuk pada menggambarkan kesiapan seseorang untuk mengerjakan suatu hal yang melampaui lingkup kewajiban formal demi organisasi (Tania Priyadi et al., 2020),. OCB mengacu pada perilaku baik para pekerja yang dengan sukarela melakukan lebih dari lingkup wewenang yang dimilikinya secara sukarela tanpa adanya unsur paksaan maupun menerima kompensasi, serta juga yang

melakukannya tanpa rasa takut didisiplinkan melakukan kewajiban secara bebas, tanpa bayaran atau paksaan, dan tidak ada penalti untuk hal ini, yang dapat menguntungkan bisnis (Muliani et al, 2023).

Organisasi mendapat manfaat dari karyawan yang menunjukkan perilaku OCB yang baik, seperti bersikap konstruktif pernyataan tentang kelompok kerja dan organisasi, membantu orang lain dalam tim mereka, menjadi sukarelawan untuk tambahan aktivitas, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan kepedulian terhadap properti organisasi, mematuhi nilai-nilai dan peraturan organisasi, serta rela menerima berbagai hambatan dan kekurangan yang melekat pada status kerja non-permanen (Giovanna Priscilla et al., 2024). Pentingnya peran sumber daya manusia untuk menjadikan perilaku OCB ada pada seorang guru di sekolah harus dilakukan dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB, karena itu diperlukannya peran kepala sekolah sebagai *Transformastional Leadership* dan peran komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan guru akan merasa memiliki organisasi tersebut dan mampu diberi kepercayaan oleh kepala sekolah dalam bekerja, sehingga dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki .

Sebagai lembaga pendidikan formal, SMK Ma'arif 2 Gombong ialah satu diantara institusi pendidikan menengah atas yang berdiri sejak tahun 1994 dan masih terus berkembang sampai saat ini, SMK yang berkedudukan di Desa Kemukus, Kec. Gombong, Kab. Kebumen, ini mempunyai letak yang berjarak dari pusat keramaian, di mana peserta didiknya mayoritas adalah

anak-anak dari warga desa di kawasan tersebut. Walaupun begitu, populasi pelajar terus menunjukkan peningkatan setiap tahunnya, yang kini berjumlah 1.034 jiwa. Dengan keunggulan dengan memiliki satu konsentrasi keahlian yang memiliki prestasi Nasional yang hanya ada satu di Kabupaten Kebumen dan prestasi di berbagai bidang olah raga, seni serta kompetensi standar Internasional ditambah dorongan dari wali murid dan komunitas sekitar demi perkembangan institusi, SMK Ma'arif 2 Gombang pun mantap menjadi sekolah Pusat Keunggulan untuk periode 2023~2025.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara bersama Pimpinan SMK Ma'arif 2 Gombang mengenai tindakan OCB di kalangan pengajar. Berdasarkan penuturan beliau, perilaku OCB belum bisa maksimal dikarenakan adanya rasa kurang memahami visi dan misi sekolah sehingga menyebabkan guru tersebut tidak mau berperan lebih di dalam pekerjaannya, kurangnya motivasi untuk mengembangkan sekolah lebih baik lagi, sehingga masih terdapat guru yang belum mau terlibat di dalam kegiatan sekolah, rendahnya kepedulian guru terhadap masalah sekolah seperti guru kurang peduli pada pencapaian sekolah secara keseluruhan, dan loyalitas guru yang kurang karena beberapa guru mempunyai pekerjaan lain tanpa mempertimbangkan dampaknya pada sekolah.

Dalam dinamika berorganisasi seperti fenomena yang ada, kepemimpinan memegang peranan vital untuk menuntun dan menyemangati segenap elemen organisasi dalam merealisasikan sasaran kolektif. Guna meraih level efektivitas maksimal, sebuah institusi memerlukan figur

pemimpin yang cakap dan bermutu. Seorang pimpinan turut menyalurkan dorongan semangat kepada seluruh staf agar dapat bekerja secara optimal dan akurat (Ludi Priyatmo et al., 2018). Kepemimpinan yang berdaya guna terwujud saat kolaborasi berhasil dibentuk untuk meraih capaian, yang selaras dengan penentuan visi, misi, serta nilai-nilai institusional. Gaya *Transformational Leadership* dikenal karena kapabilitasnya dalam memobilisasi serta mentransformasi individu di dalam organisasi lewat penyampaian inspirasi, visi, stimulus untuk meraih pencapaian unggul, dan melalui pemberdayaan sumber daya manusia di sekelilingnya.

Ada banyak kajian riset mengenai kepemimpinan *transformational* dan OCB, salah satunya adalah yang diimplementasikan oleh (Nurjanah et al., 2020). Temuan studinya mengindikasikan bahwasanya *Transformational Leadership* mengandung dampak konstruktif pada OCB. Riset lain mengenai kepemimpinan *transformational* dilakukan oleh Shafira et.al (2020). Temuan risetnya memperlihatkan bahwasanya *Transformational Leadership* tidak memberikan kontribusi pada OCB.

Komitmen organisasi terhadap OCB juga menjadi bagian dari penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam studi ini, riset yang dilaksanakan oleh (Hermawan et al., 2024) bertujuan demi mengidentifikasi efek dari faktor *Organizational Commitment* pada OCB. Temuan dari riset tersebut menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi mempunyai dampak bermakna mengenai OCB. Studi berbeda terkait komitmen organisasi juga dikerjakan oleh (Pramesty et al., 2020). yang menemukan bahwasanya

faktor Organizational Commitment justru berdampak negatif juga tidak berarti secara statistik mengenai OCB.

Menurut research gap di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai OCB pada guru di SMK Ma'arif 2 Gombong. SMK Ma'arif 2 Gombong ini merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang berbasis industri dan keagamaan. Pada sekolah ini beberapa program unggulan yang didapatkan dari Pemerintah pusat juga sangat membantu proses pembelajaran di lingkungan sekolah, kondisi itu dipicu oleh sejumlah aspek, di antaranya keberadaan seorang leadership yang selalu memotivasi gurunya untuk terus mengedapkan visi dan misi sekolah. Komitmen organisasi yang terbangun di SMK Ma'arif 2 Gombong tergolong kondusif, terindikasikan dari kehadiran para pengajar senior yang selalu aktif dalam pekerjaannya.

Bertolak dari paparan isu serta temuan pada sejumlah riset terdahulu, maka penulis berencana mengadakan sebuah studi yang bertajuk “Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi pada guru SMK Ma'arif 2 Gombong.”

1.2. Rumusan Masalah

Studi ini dilatarbelakangi oleh urgensi perilaku OCB bagi para guru dalam kapasitasnya sebagai pengajar sekaligus pendidik di institusi pendidikan. Seorang guru yang menunjukkan perilaku OCB mengandung kecenderungan lebih antusias dalam menjalankan tugasnya dan berupaya menyajikan performa maksimal bagi peserta didik serta almamater, yang pada

akhirnya dapat mengangkat mutu edukasi dan citra institusi. Di SMK Ma'arif 2 Gombang, berbagai inisiatif seperti pemberdayaan kepemimpinan, komitmen organisasi telah dilakukan untuk meningkatkan perilaku OCB pada guru, dari keterangan di atas bisadirumuskan sejumlah pertanyaan riset dalam berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap OCB?
2. Adakah dampak dari *Organizational Commitment* pada OCB?
3. Apakah *Transformational Leadership* memberikan pengaruh pada *Job Satisfaction*?
4. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Job Satisfaction*?
5. Apakah *Job Satisfaction* memiliki dampak pada OCB?
6. Benarkah *Job Satisfaction* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan OCB?
7. Mampukah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Organizational Commitment* terhadap OCB?

1.3. Batasan Masalah

Supaya pembahasan kajian fokus, peneliti memberikan pembatasan pada variabel penelitian ini yaitu :

1. Responden subjek dalam riset ini adalah para pengajar di SMK Ma'arif 2 Gombang yang telah berstatus sebagai Guru Tetap.
2. OCB didefinisikan sebagai suatu tindakan sukarela yang berada di luar kewajiban kerja formal seorang pegawai, tetapi berkontribusi positif bagi

fungsi organisasi yang efektif (Robbins, 2016:25). Pengukuran OCB akan meninjau karakteristik yang meliputi *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Altruism*, *Courtesy*, dan *Sportmanship* (Organ, 1988).

3. *Job Satisfaction* ialah sebuah sentimen positif terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari penilaian atas berbagai aspeknya (Robbins & Hakim, 2007). Pengukuran Job Satisfaction dalam studi ini berfokus pada dimensi kesempatan promosi, sifat pekerjaan, upah, komunikasi, serta hubungan dengan kolega (Ritaudin & Mukhsin, 2018)
4. Menurut Tucker dan Lewis (2004: 78), Transformational Leadership merupakan corak kepemimpinan yang mampu menstimulasi staf dengan mengarahkan mereka pada idealisme dan nilai luhur demi meraih visi misi institusi, yang menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan pada pimpinan. Pengukuran faktor ini dibatasi pada aspek Idealized Influence (Karisma), Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, serta Individualized Consideration (Robbins, 2008:91).
5. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246) komitmen organisasi adalah kondisi dimana pekerja atau seorang pegawai menunjukkan loyalitas kepada institusi spesifik, selaras dengan misi atau niatnya, serta mempunyai intensi supaya menjaga status keanggotaannya di dalam organisasi itu. Pengukuran komitmen organisasi pada penelitian ini dibatasi pada hal keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi (Mowday, 1983).

1.4. Tujuan Penelitian

Mengacu pada formulasi persoalan yang telah dipaparkan, maka sasaran yang ingin dicapai dalam studi ini ialah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap OCB di SMK Ma'arif 2 Gombong.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Organizational Comitment* terhadap OCB di SMK Ma'arif 2 Gombong.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* di SMK Ma'arif 2 Gombong
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Organizational Comitment* terhadap *Job Satisfaction* di SMK Ma'arif 2 Gombong
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap OCB yang dimediasi *Job Satisfaction* di SMK Ma'arif 2 Gombong
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Organizational Comitment* terhadap OCB yang dimediasi *Job Satisfaction* di SMK Ma'arif 2 Gombong
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap OCB di SMK Ma'arif 2 Gombong

1.5. Manfaat Penelitian

Temuan dari riset ini diekspektasikan mampu menyumbangkan faedah, baik secara teoretis maupun praktis, sebagaimana diuraikan berikut ini.

1.5.1. Manfaat Praktis

Untuk sekolah, hasil dari kajian ini mungkin dapat dimanfaatkan sebagai materi penilaian serta rekomendasi yang membangun serta menjadi salah satu pertimbangan menetapkan kebijakan berkaitan dengan upaya mengoptimalkan OCB di SMK Ma'arif 2 Gombang.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Melalui investigasi dampak Transformational Leadership serta Organizational Commitment terhadap OCB dengan Job Satisfaction sebagai faktor perantara, diharapkan riset ini mampu memperkaya khazanah literatur terkait gaya kepemimpinan, dorongan kerja, dan keterikatan organisasional. Selain itu, manfaat lain yaitu supaya peneliti lebih memahami faktor yang mempengaruhi OCB dan sarana penerapan ilmunya dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya insani. Penulis memiliki ekspektasi bahwa studi ini bisa menjadi referensi atau menambah kontribusi dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia.