

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses yang terpenting dalam membentuk karakter, pengetahuan dan keterampilan individu untuk menghadapi tantangan di masa depan. Melalui pendidikan, seorang individu dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan untuk berfungsi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan memiliki peranan yang signifikan sebagai dasar dalam membangun generasi yang tidak hanya pintar secara intelektual, tetapi juga memiliki nilai-nilai moral dan etika yang kuat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi pendidikan yang menentukan keberhasilan suatu lembaga. Guru merupakan garda terdepan dalam proses pendidikan, yang berperan sebagai pengajar, pembimbing, dan motivator bagi peserta didik. Guru tidak hanya menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membentuk pola pikir siswa melalui interaksi yang dilakukan di dalam kelas. Interaksi ini melibatkan beberapa metode pengajaran yang dapat mempengaruhi cara peserta didik

memahami dan menginternalisasi informasi. Kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru akan berdampak langsung pada hasil belajar peserta didik. Kualitas pengajaran tidak hanya mencakup kemampuan guru dalam menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif, tetapi juga membangun hubungan positif dengan peserta didik.

Dalam hal ini, kualitas pengajaran yang efektif dan hubungan yang positif antara guru dan siswa dapat ditingkatkan melalui perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan spontan saling tolong – menolong untuk membantu rekan kerja dalam sebuah perusahaan (Charli & Sopali, 2022). OCB mencakup berbagai tindakan, seperti memberikan bantuan kepada sesama, secara sukarela mengambil tugas tambahan, serta menaati aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja (Charli & Mahzum, 2022). Dalam konteks pendidikan, khususnya di lembaga sekolah atau madrasah, OCB memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif serta mendukung pencapaian tujuan lembaga secara keseluruhan. Guru yang menunjukkan OCB, misalnya, cenderung membantu rekan kerja tanpa diminta, memberikan waktu ekstra untuk siswa, serta berkontribusi dalam kegiatan di luar kewajiban formal mereka. Semua ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Penelitian ini mengambil objek pada sekolah MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen yang merupakan salah satu sekolah swasta yang terakreditasi A yang beralamatkan di Wonoyoso, Bumirejo Kebumen. MTS Salafiyah

Wonoyoso Kebumen menekankan pada pembentukan karakter dan integritas siswa, dengan visi yang kuat untuk menghasilkan individu yang bertakwa, cerdas, terampil, dan berakhlakul karimah. Saat ini jumlah guru yang mengajar di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen saat ini berjumlah 41 guru, yang tidak hanya bertugas mengajar mata pelajaran tetapi juga berperan dalam membentuk karakter siswa sesuai dengan visi sekolah. Namun, tantangan yang dihadapi para guru terus meningkat, terutama dalam hal meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja. Guru-guru di sekolah ini dituntut untuk semakin memperketat kedisiplinan diri dan memberikan teladan yang baik kepada siswa, agar mereka dapat menjadi figur inspiratif yang memotivasi siswa dalam meneladani nilai-nilai yang diajarkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa kebanyakan guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen telah menunjukkan sikap sukarela dalam membantu rekan kerja. Untuk tanggung jawab dan kedisiplinan seperti datang tepat waktu dan mematuhi jadwal mengajar belum sepenuhnya optimal. Dalam interaksi, para guru menunjukkan sikap sopan dan saling menghargai yang menciptakan hubungan kerja yang baik. Sebagian besar guru telah menunjukkan sikap positif dalam menjalankan tugas, termasuk saat diminta membantu kegiatan tambahan seperti menjadi panitia acara atau mengikuti pelatihan. Keterlibatan dalam kegiatan madrasah di luar tugas pokok, seperti kegiatan sosial dan keagamaan, mencerminkan *civic virtue* yang cukup tinggi dan komitmen terhadap kemajuan bersama.

Salah satu faktor munculnya OCB adalah adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi Jamal 2021 dalam (Ainul Qodri et al., 2024). Komitmen organisasi menjadi salah satu kunci utama dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap institusi pendidikan tidak hanya fokus pada kewajiban formal, tetapi juga berkontribusi secara sukarela dalam berbagai kegiatan yang mendukung visi dan misi madrasah. Mereka cenderung lebih proaktif dalam membantu rekan kerja, membimbing siswa secara personal, serta menjaga lingkungan pembelajaran yang kondusif. Selain itu, komitmen ini mendorong guru untuk tetap loyal meskipun menghadapi tantangan pekerjaan, seperti beban administrasi yang berat atau keterbatasan fasilitas. Ketika nilai-nilai organisasi diinternalisasi oleh guru, mereka tidak hanya merasa bagian dari institusi tetapi juga menjadi agen perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa komitmen yang kuat akan memupuk rasa tanggung jawab dan kesediaan untuk melampaui harapan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan lembaga pendidikan.

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang rela meninggalkan organisasi (Griffin et al.,

2009) dalam (Adhan et al., 2019). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen, ditemukan bahwa komitmen organisasi yang terjadi pada guru di lingkungan MTS Salafiyah menunjukkan bahwa sebagian guru memiliki loyalitas yang tinggi dengan aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan madrasah seperti pengembangan kurikulum, pembinaan siswa, dan program keagamaan. Para guru menunjukkan kenyamanan dalam lingkungan kerja yang mendukung, serta rasa memiliki yang kuat terhadap madrasah. Beberapa guru merasa bahwa tetap mengabdikan diri di madrasah adalah pilihan yang baik karena madrasah memberikan ruang bagi mereka untuk belajar dan berkembang. Sementara itu kesadaran guru akan pentingnya memberikan kontribusi nyata demi kemajuan madrasah, sebagai bentuk tanggung jawab moral dan profesional terhadap lembaga tempat mereka bernaung.

Faktor lainnya yang memengaruhi OCB adalah *organizational culture* atau budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2014). Lingkungan pendidikan, seperti pada guru, budaya organisasi tidak hanya mencakup praktik kerja tetapi juga nilai-nilai, norma, dan pola interaksi yang memengaruhi pendekatan mereka terhadap pembelajaran dan pengelolaan kelas. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong guru untuk lebih kolaboratif, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak langsung pada

peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru, meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah, dan memperkuat hubungan antara guru, siswa, serta orang tua. Penerapan budaya organisasi yang inklusif dan berbasis nilai akan membentuk komitmen guru terhadap misi dan visi sekolah, menjadikan mereka lebih termotivasi dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya Robbins dan Judge dalam (Sulaksono, 2015). Hal ini mencakup norma-norma, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dipahami dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen, ditemukan bahwa sebagian guru sudah sepenuhnya memahami dan menjalankan norma kerja yang berlaku di madrasah secara konsisten, seperti datang tepat waktu dan mengikuti kegiatan keagamaan bersama. Namun ada beberapa guru yang masih kurang disiplin mengenai waktu. Tanggung jawab dan keteladanan sudah tercermin dalam perilaku sehari-hari guru, baik dalam menjalankan tugas maupun dalam sikap terhadap siswa dan rekan kerja. Selain itu, iklim organisasi di madrasah yang mendukung keterbukaan dan kerja sama antar guru juga sudah terbentuk dengan cukup baik. Beberapa guru merasa cukup leluasa menyampaikan pendapat dalam rapat atau diskusi internal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya saling menghargai dan komunikasi yang sehat mulai tumbuh, sehingga

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan keharmonisan antar anggota madrasah.

Selain *organizational culture*, etika kerja Islam juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku OCB di lingkungan madrasah. Etika kerja Islam merupakan seperangkat sistem nilai yang berasal dari Al Quran dan Hadist, yang menjadi landasan sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja (Widyastuti & Budiharto, 2023). Sistem nilai ini mencakup prinsip-prinsip yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan, serta memiliki tujuan yang lebih besar yaitu mendapatkan ridha Allah SWT. Nilai-nilai ini memberikan landasan yang kokoh bagi setiap anggota organisasi, termasuk guru, dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan sepenuh hati dan memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah.

Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah (Hidayat & Tjahjono, 2015). Sementara etika kerja Islam mendorong guru untuk bekerja dengan baik sebagai bentuk ibadah, sehingga memunculkan motivasi intrinsik dalam diri mereka. Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti, diketahui bahwa para guru di MTs Salafiyah menganggap etika kerja Islam sebagai landasan penting dalam menjalankan tugas mereka. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerjasama (ta'awun) menjadi prinsip yang mereka terapkan dalam keseharian, baik dalam interaksi dengan siswa maupun dengan sesama guru. Para guru menunjukkan semangat

kerja yang tinggi dan konsisten dalam memberikan yang terbaik, baik dalam pengajaran maupun pembinaan siswa. Mereka juga aktif berkompetisi secara sehat melalui berbagai inovasi pembelajaran dan upaya peningkatan kualitas diri, mencerminkan semangat *fastabiqul khairat* dalam menjalankan tugas. Kesadaran akan pentingnya waktu serta rasa syukur atas kesempatan bekerja terlihat dari antusiasme mereka dalam menyambut berbagai kegiatan sekolah maupun kegiatan keagamaan, yang menunjukkan dedikasi dan komitmen mereka terhadap kemajuan madrasah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Culture* dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”**

1.2. Rumusan Masalah

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen terlihat kuat, didukung oleh budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islami dan penerapan etika kerja Islam yang mendorong tanggung jawab serta kerjasama di luar tugas formal. Namun, tantangan tetap muncul, terutama dalam hal menjaga konsistensi disiplin dan motivasi kerja. Dalam konteks ini, komitmen organisasi menjadi kunci dalam memperkuat hubungan antara *organizational culture*, etika kerja Islam, dan OCB, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan intisari permasalahan penelitian yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi pada guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan jelas ruang lingkupnya serta lebih terarah, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Mts Salafiyah Wonoyoso Kebumen dengan responden dari penelitian ini adalah semua Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
2. Fenomena dalam penelitian ini membahas *tentang organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, *organizational culture* dan etika kerja islam.

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif Robbins dan Judge (2009) dalam (Fathiyah & Bambang Niko Pasla, 2021). Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (2003) dalam (Purjani & Riana, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) *Altruisme*
- 2) *Conscientiousness*
- 3) *Sportmanship*
- 4) *Courtesy*
- 5) *Civic Virtue*

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik penting yang menjadi rujukan utama dalam manajemen organisasi, topik ini juga banyak menarik perhatian para peneliti yang fokus pada studi tentang

perilaku manusia, karena relevansinya terhadap dinamika dan pengelolaan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017)

Indikator komitmen organisasi menurut Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. Loyalitas terhadap organisasi.
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Indikator Komitmen Kontinyu (*Continue Commitment*) meliputi
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi
 - a. Kemauan bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi

c. *Organizational Culture*

Organizational culture merupakan rangkaian nilai-nilai pokok, taksiran, penafsiran, dan pola pikir yang dimiliki oleh seluruh karyawan perusahaan dan hal itu juga ditularkan kepada karyawan baru perusahaan (Tung, 2018). Indikator *Organizational Culture* menurut (Zahriyah et al., 2015) dapat diukur:

- 1) Norma

- 2) Nilai Dominan
 - 3) Aturan
 - 4) Iklim Organisasi
- d. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan kerangka orientasi yang memengaruhi keterlibatan dan partisipasi individu dalam lingkungan kerja, berdasarkan nilai-nilai yang mencerminkan prinsip-prinsip Islam (Ali & Al-Owaidan, 2008). Terdapat beberapa indikator dalam mengukur etika kerja Islam menurut (Hafidhuddin & Tanjung, 2003) antara lain :

- 1) Baik dan manfaat
- 2) Kemantapan
- 3) Melakukan yang terbaik
- 4) Kerja keras yang optimal
- 5) Berkompetisi
- 6) Mencermati nilai nikmat

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organization Culture* terhadap Komitmen Organisasi Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?

3. Untuk mengetahui pengaruh *Organization Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambahkan wawasan terkait hubungan antara budaya organisasi, etika kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Memberikan dukungan empiris terhadap teori-teori yang menjelaskan peran komitmen organisasi sebagai variabel

intervening dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan etika kerja Islam terhadap OCB.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi sekolah dalam membangun lingkungan kerja yang mengutamakan budaya organisasi dan etika Islam untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai topik serupa, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan atau organisasi berbasis keagamaan.

