

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini kita tidak dapat dipisahkan dari yang namanya organisasi, kita bisa melihat orang – orang berorganisasi di tempat yang berbeda ada yang secara formal dan ada juga yang informal, contohnya organisasi formal seperti organisasi di perusahaan, sekolah, politik, pemerintahan dan sebagainya, sedangkan yang informal seperti organisasi pecinta sepak bola, organisasi pecinta band, organisasi pecinta alam dan lainnya.

Dimana organisasi itu sendiri pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang – orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama (wikipedia).

Setiap organisasi yang ingin berkembang dan ingin meraih keberhasilan tersebut pasti akan dihadapkan dengan yang namanya permasalahan salah satunya yaitu kinerja dari orang – orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai suatu organisasi yang maju tidak bisa hanya mengandalkan kemauan saja, suatu organisasi akan berprestasi ketika orang yang berada didalam organisasi itu ikut andil bekerjasama dalam membangun keberhasilan organisasinya.

Organisasi yang ingin berkembang juga tergantung kepada perilaku anggota yang berada didalamnya karena anggota itu yang membuat sistem dan aturan untuk memajukan organisasinya, karyawan tidak hanya melaksanakan tugas yang telah ditetapkan saja namun juga mengerjakan tugas ekstra seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif terhadap organisasi, melakukan pekerjaan seefektif mungkin, dan sebagainya. Sayangnya tidak semua anggota organisasi menyadari akan hal itu sehingga sebagian mereka melakukan aktivitas tidak sesuai dengan tujuan organisasi sehingga bisa merugikan organisasi. Tetapi anggota organisasi yang baik yang akan menampilkan pekerjaan yang terbaik sehingga mampu menghasilkan hasil yang melebihi dari apa yang sudah ditetapkan dari pekerjaannya.

Anggota organisasi yang bisa menampilkan pekerjaan melebihi apa yang telah ditetapkan disebut dengan perilaku *extra role*. Extra role didefinisikan sebagai perilaku untuk mendapatkan keuntungan organisasi dan bekerja melampaui apa yang telah ditetapkan (Organ, 2006:33). Kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik", perilaku ini cenderung melihat pegawai sebagai anggota organisasi dibanding sebagai seorang individu, sebagai anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan dalam menjaga dan meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosial tanpa menghadapkan imbalan tertentu (dalam Unika, 2010).

Organ (2006:3) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku bebas individu yang secara ekplisist atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agrerat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. Hal ini berarti bahwa *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang tidak mendapatkan imbalan karena diluar dari deskripsi pekerjaan. Akan tetapi organ juga berpendapat bahwa *Organizational citizenship behavior* harus mengacu pada satu organisasi itu karena apabila hanya satu orang maka tidak akan mendapatkan dampak bagi organisasi. Contoh dari perilaku *Organizational citizenship behavior* yakni tepat waktu, mempertahankan kehadiran yang teratur, memberikan pemberitahuan ketika tidak masuk kerja, menjaga tempat kerja agar tetap bersih, mengikuti informasi tentang perkembangan perusahaan, ikut berpartisipasi dalam menghadiri pertemuan, mengikuti aturan, tidak menyalahgunakan hak atau keistimewaan, dan menghormati hak dan keistimewaan anggota lain (organ, 2006:35).

Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* perilaku ekstra yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dalam bentuk perilaku kerja positif, dan berada diluar tugas atau diskripsi pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Bolino dan Turnley (dalam Unika, 2010) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara *Organizational citizenship behavior* dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka, pegawai merasakan

bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai maka akan memunculkan perilaku *Organizational citizenship behavior*, jika pegawai memiliki *Organizational citizenship behavior* maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi (dalam Unika, 2010).

Menurut Lussier (dalam Christin, 2015) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Sehingga bisa dikatakan ketika anggota organisasi merasakan iklim organisasi yang positif sehingga dia merasa menjadi bagian dari organisasi akan memunculkan perilaku yang menguntungkan bagi organisasinya dan menjadikan organisasi tersebut menjadi maju.

Organisasi tersebut juga bisa termasuk pada organisasi sekolah, Sekolah unggulan bukan merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki sekolah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengertian sekolah unggulan adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (out put) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut, terdapat hal – hal yang harus

menunjang tercapainya tujuan tersebut, salah satu yang paling penting disini adalah anggota organisasi tersebut yaitu seorang guru.

Salah satu sekolah yang mempunyai predikat sebagai SMP yang menjadi unggulan dan favorit di wilayah Paseh adalah SMPN 1 Paseh Kabupaten Bandung. SMPN 1 Paseh adalah SMP unggulan yang berada di kecamatan Paseh maupun diluar. Menurut salah satu sumber mengatakan bahwasanya SMPN 1 Paseh yang berada digugus tujuh ini merupakan paling banyak diminati mengalahkan SMPN lainnya. SMPN 1 Paseh ini berjumlah hampir 1500 Siswa yang terdiri dari kelas 1 terdapat 12 kelas, kelas 2 terdapat 11 kelas, dan kelas 3 terdapat 12 kelas. Walaupun terdapat beberapa SMPN yang berada di daerah majalaya, tetapi dari tahun ketahun SMPN 1 Paseh selalu menjadi kluster pertama, dan selalu menjadi SMP pilihan pertama yang ingin dimasuki oleh murid yang baru lulus SD, bukan hanya dari kecamatan paseh saja yang mendaftar tapi kecamatan dari luarpun banyak yang ingin memasuki SMP ini sehingga ketika dibuka pendaftaran, yang mendaftar selalu membludak. Sekolah ini menjadi unggulan tidak lepas dari prestasi – prestasi yang telah didapatkan, banyak sekali piala yang telah didapatkan dari berbagai perlombaan dari segi pengetahuan maupun dari ekstrakurikuler, piala tersebut tersimpan rapih ditampilkan di lemari kaca di depan pintu masuk sekolah. Selain itu lulusan – lulusan dari SMP tersebut banyak yang melanjutkan ke SMA unggulan dan juga alumni dari SMP ini yang sekarang sukses dalam pekerjaannya. Hal ini tidak dipungkiri lagi bahwa salah satu faktor yang menjadikan sekolah unggulan yang seperti dipaparkan

sebelumnya adalah campur tangan dari orang yang selalu ada membimbing mereka yaitu guru.

Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri (Christin, 2015).

Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'ibu' disekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks, hal tersebut yang ada pada guru di SMPN 1 Paseh dan bukan hanya itu, dalam acara pelaksanaan upacara pun yang menjadi Pembina upacara selalu guru – guru bergantian untuk menjadi pembina yang. Sekarangpun disana sedang dilaksanakan Awards atau perlombaan untuk lingkungan hidup dimana disini guru bekerjasama untuk mengadakan perlombaan lingkungan sekolah, jadi focus ke memperbaharui atau memperindah sekolah dengan mengajak anak – anak belajar menanam pohon dengan cara memperindah lingkungan kelas dengan pepohonan, sehingga bisa terlihat bahwa antara guru dan murid disana bisa dibilang dekat dalam arti kekeluargaannya, kondisi ini dapat termasuk dalam *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut salah satu guru mengatakan bahwa interaksi sesama guru di SMPN 1 Paseh dikatakan baik, beliau mengatakan bahwa kekeluargaan di SMPN 1 Paseh ini sangat baik ketika ada acara apapun misalkan ada yang meninggal, sakit atau hajatan pasti guru – guru disini selalu menghadiri acara tersebut. Peraturan untuk guru disini hanya maksimal tiba disekolah 15 menit sebelum KBM berjalan dan bertanggung jawab pada tugasnya, jadi kepala sekolah memberikan kebebasan terhadap guru – guru. Walaupun demikian menurut beliau guru di sekolah SMPN 1 Paseh walaupun tidak diberikan tata tertib yang tertulis tapi mereka mengerti akan tanggung jawab sebagai guru. Beliau juga mengatakan walaupun cuaca tidak mendukung seperti hujan akan tetapi guru – guru tetap hadir ke sekolah untuk mengajar murid – muridnya, dan ketika sesudah mengajarpun kebanyakan guru – guru sering berkumpul di ruangan guru, hanya untuk sekedar berbincang – bincang bersama dan juga tentunya makan – makan. Menurut beliau juga tidak hanya di sekolah, guru di sekolah SMPN 1 Paseh berkumpul diluar sekolah pun guru disini sering mengadakan kumpulan maupun berlibur bersama, di sekolah SMPN 1 Paseh menurut beliau terdapat guru – guru yang hadir ke sekolah bahkan sebelum murid – muridnya datang. Beliau sendiri mengatakan bahwa ditempatkan di SMP ini salah satu keberuntungan juga, bukan hanya mengajar saja tapi kekeluargaan ini juga yang membuat guru – guru betah untuk mengajar.

Guru – guru tersebut memiliki persepsi yang positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang akan

menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak.

Menurut Lussier (dalam Christin, 2015) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Litwin dan Stringer (dalam Unika, 2010) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan, bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap

dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Hampir senada, bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB, untuk memperkuat uraian diatas berikut ini adalah penelitian sebelumnya tentang iklim organisasi pada OCB:

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Meylandani (2013) yang menunjukkan adanya hubungan iklim organisasi dan OCB pada perawat RSUD Kanjuruhan Kapanjen Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi di RSUD Kanjuruhan Kapanjen kondusif dan perawat RSUD Kanjuruhan Kapanjen memiliki OCB pada kategori yang tinggi.

OCB perlu diteliti bukan hanya pada perawat saja, tetapi pada guru juga penting dikarenakan bukan hanya sebagai pengajar di sekolah guru juga sebagai orang tua murid di lingkungan sekolah sehingga ketika guru mempunyai kategori OCB yang tinggi itu sangat membantu untuk kemajuan murid – muridnya dan juga tentunya bukan hanya untuk muridnya akan tetapi kelangsungan sekolah atau organisasinya.

Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihatsari (2010) yang menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dan OCB pada guru di SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel iklim dan OCB.

Guru SD dan guru SMP sangat berbeda karena di SD ada yang namanya guru kelas sehingga hampir setiap hari bertemu dengan guru yang sama, kecuali jika sedang belajar olah raga dan mata pelajaran agama Islam. Sedangkan guru SMP setiap mata pelajaran dengan guru yang berbeda sehingga dalam seminggu hanya beberapa jam saja bisa berinteraksi dengan muridnya, guru harus bisa lebih ekstra dalam pendekatan dengan muridnya, dan muridnya harus mulai diajarkan aktif dikelas berbeda dengan SD yang terus dibimbing guru. Sehingga dalam sistem organisasinya pun berbeda, guru SMP dalam pengorganisasian bisa disebut kompleks karena jumlah gurunya saja lebih banyak dibandingkan guru – guru yang ada di SD.

Hubungan dan pengaruh juga berbeda, hubungan adalah mengukur derajat keeratan (korelasi) antara dua variabel baik yang sudah jelas secara literatur berhubungan atau sesuatu masalah akan diteliti. Sedangkan pengaruh meneliti pola kausalitas atau fungsi sebab akibat dari sebuah variabel atau lebih terhadap variabel lain berlandaskan teori tertentu, ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi. Segala sesuatu yang berpengaruh pasti memiliki hubungan, tetapi segala sesuatu yang memiliki hubungan belum tentu memiliki pengaruh.

Berdasarkan uraian di atas bahwa iklim organisasi adalah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian. Iklim yang dirasakan positif akan menjadikan anggota organisasi berkerja di luar kerja formal sehingga menguntungkan bagi organisasinya. OCB adalah perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agrerat berfungsi dengan efektif dan efisien

dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi pada Guru SMPN 1 Paseh?
2. Bagaimana gambaran *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMPN 1 Paseh?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMPN 1 Paseh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empirik mengenai :

1. Gambaran iklim organisasi.
2. Gambaran *organizational citizenship behavior*
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMPN 1 Paseh.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini untuk memperoleh data empiris mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap OCB, serta memberikan informasi dan tambahan ilmu yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pada organisasi khususnya pada guru pada institusi yang diteliti. Serta menambah informasi dan pengetahuan tentang teori teori yang dipaparkan yaitu Iklim Organisasi dan OCB.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi guru terhadap iklim organisasi dan OCB. Diharapkan juga dapat dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi pada lembaga pendidikan pada institusi yang diteliti khususnya dan institusi pendidikan pada umumnya.