

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawannya semua itu akan dapat berkembang. Menurut penelitian (Fadhillah, 2014), bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO) atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*,

Sumber daya manusia saat ini, di Indonesia dibutuhkan adanya perubahan dari kualitas guru. Dengan cara diberi pelatihan kembali atau merekrut tenaga kerja guru baru dengan syarat dan kualifikasi kualitas lebih baik dan lebih ketat. Agar dapat menjadi contoh dan teladan dalam mengajari anak Bangsa dengan lebih baik. Permasalahan yang terjadi juga tidak hanya tentang kualitas guru melainkan tentang kurang meratanya penyebaran guru yang ada di Indonesia ini. Sehingga hal menjadi penyebab menurunnya kualitas anak Bangsa yang ada Di Indonesia.

Penelitian Ellys (2013), kemampuan seorang guru mentransper ilmu pengetahuan kepada muridnya, tentunya tidak terlepas dari kompetensi guru itu sendiri. Oleh karena itu pendidikan di tingkat Sekolah Menengah

Atas (SMA) harus dijalankan dengan memperhatikan dan memprioritaskan upaya-upaya untuk peningkatan kompetensi guru. Para guru yang memiliki kompetensi bukan saja dimulai dari kemampuan guru itu sendiri, tetapi juga dari sekolahnya. Misalnya sekolah menyiapkan akomodasi untuk studi lanjut, mengirim guru untuk mengikuti workshop/seminar/pelatihan yang berguna untuk peningkatan keterampilan teknis yang spesifik, atau dukungan materi dan non materi terhadap penelitian dan pengabdian pada masyarakat, (Ellys, 2013)

Penelitian Ellys, (2013) menemukan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru yang didukung oleh dinas pendidikan dan sekolah, tentu akan berpengaruh pada kinerja guru dan hal ini akan berdampak pada *performance* sekolah. Meningkatkan kinerja guru yang berkaitan dengan berbagai fungsi dan tugas dalam organisasi sekolah merupakan penjabaran dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah tersebut. Artinya suatu tujuan hanya dapat dicapai apabila tujuan itu dijabarkan menjadi fungsi dan sejumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi, dalam hal ini para guru.

Peran tenaga pendidik atau guru berperan penting dalam suatu Organisasi yaitu PKO. Disini, Perilaku Organisasi Kewarganegaraan seringkali didefinisikan sebagai perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk berperilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan, tetapi hal ini dapat mendorong efektifitas fungsi organisasi. PKO juga diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Menurut Spector (1997), dalam Robbins, (2003:105) menambahkan kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai penentu utama dari perilaku kewarganegaraan yang baik dari seorang guru PKO.

Perilaku PKO tersebut biasa berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan, membantu pelanggan dan para tamu jika membutuhkan bantuan, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, (Sofyandi, 2007 dalam Fadhillah, 2014).

Perilaku PKO dari karyawan juga ditentukan oleh pentingnya peran pekerjaan (*Keterlibatan Kerja*) bagi kehidupan karyawan berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan akan gaji yang besar. Apabila karyawan yakin bahwa pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka akan ada usaha untuk memenuhinya dengan mengerahkan segenap tenaga dalam bekerja. Menurut (Brown, 1996, dalam Setyani, 2011), menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dalam bekerja. Brown dan Leigh, 1996, dalam Setyani, 2011), berdasarkan penelitiannya menemukan bahwa *Keterlibatan Pekerjaan* akan mengarahkan pada kinerja yang baik.

Penelitian Ellys (2013), karakteristik pekerjaan berhubungan dengan apa yang akan dilakukan oleh guru dalam bekerja. Misalnya

keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas (kualitas keahlian dan spesifikasi keahlian). Atau pemahaman terhadap tugas/arti tugas, dimana seorang pekerja memahami arti tugas bagi dirinya, manfaat untuk orang lain dan organisasi, serta bagi dirinya sendiri. Kemandirian terhadap tatacara kerja, jadwal dan cara melakukan kerja serta pelimpahan wewenang. Kemudian akan mendapatkan umpan balik berupa hasil dan penghargaan dari atasan sehingga dapat memberikan suatu kepuasan kepada dosen. Dalam kondisi seperti ini biasanya dosen akan menampilkan *performance* kinerja terbaiknya, (Ellys, 2013).

Dari latar belakang di atas, mereplikasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chen dan Chiu (2009) di Taiwan menemukan bahwa Karakteristik Pekerja dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap PKO dan *Keterlibatan Kerja* mampu memediasi pengaruh *Karakteristik Pekerja* dan PKO , dengan meneliti karyawan dan supervisi dari 7 perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut karyawan atau SDM pada tiap negara berbeda, khususnya guru SMA. Guru Sekolah Menengah Atas menentukan kemajuan sekolah dan pendidikan di Surabaya. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Karakteristik Pekerjaan* terhadap melalui *Keterlibatan Kerja* sebagai variabel intervening pada Guru SMA di Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diteliti, maka akan membentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Karakteristik Pekerja* berpengaruh terhadap PKO pada Guru SMA di Kota Surabaya?
2. Apakah *Keterlibatan Kerja* berpengaruh terhadap perilaku PKO pada Guru SMA di Kota Surabaya?

3. Apakah *Keterlibatan Kerja* memediasi hubungan antara *Keterlibatan Pekerjaan* dan PKO pada Guru SMA di Kota Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diteliti, maka menyimpulkan suatu tujuan penelitian, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *Karakteristik Pekerjaan* terhadap PKO pada Guru SMA di Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh *Keterlibatan Kerja* terhadap PKO pada Guru SMA di Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh *Keterlibatan Kerja* memediasi hubungan antara *Karakteristik Pekerjaan* terhadap perilaku PKO pada Guru SMA di Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang saya lakukan adalah :

#### **1.4.1 Manfaat akademis**

Hasil penelitian yang saya lakukan ini dapat menjadi acuan, bahasan, atau bahkan menjadi sebuah informasi baru bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik yang sama yaitu Peran Mediasi *Keterlibatan Kerja* Pada Hubungan Antara *Karakteristik Pekerjaan* dan PKO.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Dengan mengetahui yaitu Peran Mediasi *Keterlibatan Kerja* Pada Hubungan Antara *Karakteristik Pekerjaan* dan PKO. Dapat menjadi informasi bagi perusahaan atau organisasi secara langsung atau tidak langsung dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada menjadi

lebih berpotensi, meningkatkan kualitas kinerja sehingga dapat dirasakan langsung bagi perusahaan atau organisasi sampai pada para gurunya.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 Bab, yaitu sebagai berikut:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan Skripsi.

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan berias tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas tentang metodologi penelitian yang menjelaskan populasi dan sampel, data dan sumber data yang dipakai dalam penelitian, definisi operasional variabel penelitian serta teknik analisis.

#### **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengujian statistik dan interpretasi dari data penelitian.

#### **BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan disertai dengan saran.