

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting pada setiap organisasi, pentingnya sumber daya manusia adalah sebagai penggerak dan penentu kebijakan dalam menjalankan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara optimal, keefektifan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas serta kinerja dari sumber daya manusianya. Keterlibatan sumber daya manusia dalam organisasi terimplementasi dalam bentuk pegawai, karyawan dan tenaga kerja.

Saat ini bangsa Indonesia tidak henti-hentinya melakukan pembangunan disegala aspek kehidupan bermasyarakat baik unsur pembangunan berupa material maupun spiritual yang tentu didalamnya terdapat sumber daya manusia, salah satu faktor yang menunjang peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan yang menjadi prioritas utama. Pendidikan menjadi kebutuhan primer bagi manusia karena berperan penting untuk membentuk baik buruknya seseorang dalam berkehidupan bermasyarakat dalam ukuran normatif, tetapi faktanya berdasarkan survei kemampuan pelajar menjadi sebuah rujukan kualitas pendidikan di dunia dengan menilai kemampuan matematika, sains dan membaca disetiap negara yang dirilis oleh *Programe for International Student Assessment (PISA)* pada 03 Desember 2019 di Paris, menetapkan Indonesia di peringkat ke-72 dari 77 negarn.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Syarif Yunus, Potret Pendidikan Indonesia, Siapa yang harus berbenah. Kumparan. 2020. Diupload pada 2 Mei 2020 pukul 11.15. diakses pada 08 Oktober 2021 pukul 15.00. <https://m-kump>

Banyak faktor yang menjadikan bangsa Indonesia menempati posisi enam terbawah seperti tidak meratanya pendidikan, efisiensi dan efektifitas pembelajaran, sarana dan prasarana yang kurang memadai, perkembangan teknologi serta kualitas pengembangan guru dan lain sebagainya.

Terciptanya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidik yaitu guru, dalam proses pengembangan pendidikan tentu tidak lepas dari peran seorang guru yang bertugas untuk mendidik dan bertanggungjawab terhadap pembelajaran. Guru sebagai suri tauladan merupakan orang yang paling berpengaruh dalam pengembangan berbagai potensi dan pembentukan karakter bangsa, data dari UNESCO dalam *Global Education Monitorin (GEM) Report 2016*, mengenai kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia tentu hal ini dapat diterima karena faktanya hampir 75% sekolah di Indonesia tidak memenuhi standar layanan minimal pendidikan.<sup>2</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>3</sup> Guru dalam memenuhi tugas tersebut dituntut memiliki kepuasan kerja



[aran.com/cdn.ampproject.org/v/s/m.kumparan.com/amp/syarif-yunus/potret-pendidikan-indonesia-siapa-yang-harus-berbenah-1tkr0bDEZwG](https://m-kumparan.com/cdn.ampproject.org/v/s/m.kumparan.com/amp/syarif-yunus/potret-pendidikan-indonesia-siapa-yang-harus-berbenah-1tkr0bDEZwG).

<sup>2</sup> Syarif Yunus, *Potret Pendidikan Indonesia, Siapa yang harus berbenah*. Kumparan. 2020. Diupload pada 2 Mei 2020 pukul 11.15. diakses pada 08 Oktober 2021 pukul 15.00. <https://m-kumparan.com/cdn.ampproject.org/v/s/m.kumparan.com/amp/syarif-yunus/potret-pendidikan-indonesia-siapa-yang-harus-berbenah-1tkr0bDEZwG>.

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, No 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen

yang tinggi, guru yang tidak memiliki kepuasan kerja tentu tidak dapat melaksanakan tugas guru tersebut secara maksimal.

Gibson mengungkapkan kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya, sikap ini berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya.<sup>4</sup>

Robbins mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan.<sup>5</sup> mengacu pada perasaan seorang individu kepuasan kerja pegawai akan berhubungan dengan berbagai macam situasi yang dihadapi, mereka tidak hanya sekedar bekerja melainkan harus menjaga bagaimana situasi dengan perasaan mereka dapat membuat suatu kenyamanan yang akan memunculkan kepuasan dalam bekerja.

Mangkunegara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.<sup>6</sup> Menurut Siagin menyatakan kepuasan kerja diartikan sebagai kepuasan secara mutlak yang berasal dari aspek intrinsik dan ekstrinsik dari karir mereka yang meliputi gaji/upah, kemajuan dan kesempatan pengembangan.<sup>7</sup> Timbulnya kepuasan kerja juga karyawan dengan membandingkan imbalan yang mereka terima baik dengan rekan kerja lainnya.

Kepuasan kerja dalam perspektif Al-Quran berbicara tentang tiga hal, yakni ikhlas, sabar dan syukur, bekerja dalam islam merupakan suatu ibadah yang apabila manusia itu bekerja dengan ikhlas disertai rasa sabar dan bersyukur maka akan

<sup>4</sup> Gibson, *Organizational, Behavior, Structure & Process*, Edition 10 (Boston, USA, 2017)

<sup>5</sup> S Robbins & Judge AT. *Perilaku Organisasi*, hal.148

<sup>6</sup> A.P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 177

<sup>7</sup> Sondang P.Siagin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal.

memperoleh kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “berjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada mu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS.At-Taubah:105).

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa apa yang dilakukan oleh manusia pasti mendapatkan imbalan yang setimpal atas apa yang dikerjakannya, begitupun dengan pekerjaan yang apabila dilakukan dengan ikhlas, sabar dan dipenuhi atas rasa syukur semata-mata mencari keberkahan rezeki Allah SWT maka akan menciptakan kualitas pekerjaan yang bermanfaat bagi orang lain sehingga manusia tersebut dapat merasakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus menjadi perhatian organisasi karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Rusaknya manajemen sekolah dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas pengajaran, ketidakdisiplinan guru dan gejala negatif lainnya.<sup>8</sup> Komitmen organisasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, untuk mencapai tujuan institusi setiap guru harus memiliki komitmen dalam bekerja hal ini perlu untuk dibangun dikarenakan ada rasa saling membutuhkan

<sup>8</sup> Muhtar, H.Hapzi Ali & Rusmini, *Kepuasan Kerja Guru cetakan I*, (Jambi: Pusat Studi Agama dan kemasyarakatan (PUSAKA), 2017), hal. 5

antara organisasi dengan guru begitu pun sebaliknya dari emosional yang baik kemungkinan memunculkan sikap pengabdian yang cukup lama. Komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.<sup>9</sup> Begitupun dengan islam yang mengatakan bahwa sebagai kerelaan atau ketaatan pada keyakinan atau suatu perintah yang merelakan kita melakukan sesuatu, terdapat unsur ketaatan, kesetiaan, kerelaan, pengorbanan dengan rasa ikhlas dalam bekerja dan memiliki rasa kepemilikan pada lembaga tempat bekerja, hal ini juga dijelaskan dalam firman Allah pada surah Az-Zukhfur Ayat 32:

أَمْ يَسْمُؤْنَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ فَسَمَّاءُ بَيْنَهُمْ مَعِينُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَفَعْنَا رَحْمَتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” (QS. Az-Zukhfur: 32).

Ayat diatas menerangkan bahwa bekerja menjadi ibadah jika dilakukan dengan sungguh-sungguh, semakin tinggi nilai komitmen yang dimiliki oleh pekerja maka semakin tinggi pula nilainya dimata Allah SWT dan juga berimbas pada pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan prestasi kerja seseorang.

Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mathins & Jackson komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama

<sup>9</sup> Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002

organisasi tersebut.<sup>10</sup> Komitmen juga diartikan sebagai sikap loyalitas yang ditunjukkan karyawan dan keinginan melakukan serta menetap sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi sangat diperlukan dalam institusi pendidikan dikarenakan seorang guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung memiliki sikap yang profesional, mentaati aturan dan mampu menempatkan diri sesuai dengan kondisi institusi sehingga dalam hal ini Rivai menegaskan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya.<sup>11</sup> Allan & Mayer mengungkapkan komitmen organisasi adalah kaitan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.<sup>12</sup>

Fenomena yang terjadi di Indonesia masih sukar untuk dihilangkan mengingat banyaknya permasalahan tentang guru yang harus diperhatikan seperti kurangnya angka kesejahteraan guru, kurangnya kualifikasi dan kompetensi guru, rendahnya etos kerja, hingga kurangnya komitmen dalam bekerja, sehingga komitmen organisasi membawa pengaruh paling kuat untuk melaksanakan tugas, perintah, tanggungjawab dan megacu pada keterlibatan seorang guru dalam bekerja. Guru merupakan sumber daya manusia didorong dapat berperan aktif dalam sebuah institusi, institusi yang sukses akan membutuhkan lebih dari sekedar tugas formal yang dikerjakan melainkan mereka mampu dan secara sukerla memberikan

<sup>10</sup> Robert manthis L dan Jhon H, Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, (Jakarta: Salemb EMpat, 2016), hal.122)

<sup>11</sup> S Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke-7. (Depok: PT.RajaGrafindo, 2015)

<sup>12</sup> Allen and Meyer, *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintuance and Normative Comitment to Organization*. (Jakarta: P T. Elex Media Komputindo, 2013)

kemampuan yang melebihi tugas mereka adapun perilaku tersebut dikatakan sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang unik dalam individual karyawan dikarenakan tanpa maksud dan tujuan tertentu terdapat karyawan yang secara tenaga dan pikiran ingin membantu organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Golparvar & Javadian menyatakan *OCB* adalah perilaku ekstra peran yang mampu diperankan oleh karyawan, dimana karyawan bekerja tidak hanya terbatas pada deskripsi tugas.<sup>13</sup> Robbins and Judges mengungkapkan *OCB* adalah perilaku pegawai yang melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang sudah dideskripsikan dalam pekerjaannya atau kesadaran sendiri.<sup>14</sup>

Moorhead and Griffin *OCB* adalah perilaku Individu yang secara sukarela memberikan dampak positif pada kinerja yang terbaik secara keseluruhan untuk organisasinya.<sup>15</sup> Lakshmi dan Nicola menyatakan bahwa *OCB* merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada tuntutan yang secara formal dalam organisasi yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.<sup>16</sup>



<sup>13</sup> M.Golparvar dan Z. Javadian, *Structural Model of Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction With Expectancy of The Organization and OCBs: Expektative Attitides and Perceptions Model (EAPM)* International Journal of Research in Management.

<sup>14</sup> S Robbins & Judge, AT, *Perilaku Organisasi* (Jakarta:Salemba Empat, 2016), hal.27

<sup>15</sup> Gregory Moorhead and Ricki W Griffin. *Organizational Behavior- Managing Pepole and Organizations. 5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040, (USA: Sounth-Western Cengage Learning, 2014)*, hal. 80

<sup>16</sup> Lakshmi Putu Aninditha Veera dan Nicholas Simarmata. *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan di Perusahaan Ritel.* (Jurnal Psikologi Udyana. Vol.2 no.(1), 2015, hal.25

Pandangan religius juga salah satunya sangat ditekankan perilaku saling tolong-menolong, dalam agama Islam setiap umatnya diperintahkan untuk saling tolong-menolong kepada orang lain, *OCB* juga di jelaskan dalam Al-Quran dalam surah Al-Maidah Ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِينَ الْبَيْتِ  
الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن  
صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ  
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syiar Allah, dan janganlah kamu melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang haram dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan kerahmatan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu) kepada suatu kaum karena mereka 40 menghalang-halangi kamu dari masjidil Haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (QS. Al-Maidah: 2).

Perilaku *OCB* sangat dibutuhkan oleh organisasi karena dapat memberikan dukungan yang lebih kepada organisasi, *OCB* sebagai bentuk perilaku yang melampaui dari kewajiban tugasnya terlepas dari ada ataupun tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi sikap ini tidak nampak secara langsung tetapi dapat dikenali dengan perilaku karyawan contoh dari perilaku *OCB* adalah berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur, tidak membuang-buang waktu kerja, selalu semangat dalam bekerja,

mengajukan ide atau saran yang berguna, maupun bekerja lebih baik tanpa pengawasan pemimpin dan perilaku ini biasanya ditandai dengan spontanitas serta ketulusan. Penjelasan-penjelasan tersebut telah memberikan gambaran bahwa pentingnya mewujudkan kepuasan kerja terhadap lembaga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja guru, apabila sekolah memperhatikan pentingnya menumbuhkan komitmen guru dan perilaku *OCB* untuk diamati oleh pemimpin dengan baik sehingga sangat memungkinkan bagi guru untuk memunculkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ufi dan Wijono dengan judul penelitian “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kota Kupang” pada tahun (2020) mendapatkan hasil terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan ketiga aspeknya (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif) dengan kepuasan kerja. Seorang guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan membuat mereka mengalami kepuasan kerja yang tinggi pula sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kepuasan guru pun menjadi rendah.<sup>17</sup> hal ini pun selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Parimita *et al.* dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha (Studi Kasus Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta) pada tahun (2014) mendapatkan hasil secara empiris komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Delsyia Tresnawaty Ufi dan Sutarto Wujiono, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sma Negeri Di Kota Kupang, *Journey Humanitas*, Vol. 4 No.2. 2020. Hal.179-191

<sup>18</sup> Widya Paramita, Dianty Larasati dan Agung Wahyu Handaru, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha (Studi Tujuh

Terbukti dari dua hasil penelitian yang mencari pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan gambaran jika memang terdapat pengaruh antara keduanya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Harmalina (2019) mendapatkan hasil bahwa perilaku *OCB* memberikan pengaruh yang baik bagi lembaga pendidikan, semakin tinggi dukungan yang diberikan sekolah dan pemerintah kepada guru maka semakin tinggi pula kecendrungan guru terutama guru berstatus PNS untuk menampilkan *OCB* oleh karena itu agar tercapainya sebuah sekolah yang memiliki sumber daya manusia yang unggul, penting bagi pemerintah dan sekolah untuk bekerjasama serta selalu mendukung guru-guru dalam melaksanakan tugas dan perannya.<sup>19</sup>

Berdasarkan studi pengamatan yang dilakukan di SMAN 1 Bangsal Mojokerto memiliki sejumlah prestasi diantaranya prestasi intra maupun ekstra kurikuler hingga tingkat nasional tentu hal tersebut tidak lepas dari peran seorang guru dan sekolah yang selalu memberikan *support* dalam pengembangan prestasi siswa. Guru di SMAN 1 Bangsal memiliki kepuasan kerja tinggi dibuktikan oleh setiap guru telah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dengan sukarela mengerjakan tugas yang diberikan, dari hal tersebut sekolah juga memfasilitasi guru untuk mengembangkan prestasi yang dimiliki dengan mengikuti berbagai perlombaan baik tingkat kabupaten maupun provinsi, prestasi yang telah diraih antara lain juara 1 pemilihan guru

---

Fakultas di Universitas Negeri Jakarta) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vo.5, No.1, 2014, hal.123-146

<sup>19</sup> Fransiska Harmalina Pungkas, *Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Berstatus PNS*, Tesis Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2019

berprestasi/teladan tingkat kabupaten Mojokerto tahun 2009, 2012 dan 2018, juara 1 olimpiade guru bidang *saince* tingkat kabupaten Mojokerto 2015 dan membuktikan bahwa sumber daya manusia diberdayakan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Guru di SMAN 1 Bangsal memiliki komitmen organisasi yang baik hal itu tercermin dari banyaknya guru yang bertahan lebih dari 15 tahun dan berkeinginan untuk tetap bertahan dikarenakan dukungan dan perhatian dari organisasi yang membebaskan guru untuk dapat mengeksplorasi diri, selain itu untuk memunculkan komitmen mereka akan selalu berusaha menjaga hubungan yang baik antar atasan dan bawahan atau rekan kerja lainnya. Untuk itu, guru ingin mendengarkan keluhan dan kendala guru dalam mengajar, dapat memberikan masukan yang mendukung guru untuk terus mengembangkan potensi baik dalam mengajar maupun dilingkungan luar sehingga akan sangat mudah untuk menarik hati guru ketika terdapat pendekatan emosional yang baik dari pihak sekolah dalam memperhatikan kebutuhan guru.

Perilaku *OCB* dalam organisasi manapun akan memberikan dampak positif untuk membantu pencapaian tujuan, begitupun dengan perilaku *OCB* guru di SMAN 1 Bangsal dengan memperhatikan keperluan dan kemampuan guru menjadi salah satu cara dari SMAN 1 Bangsal agar seluruh guru dapat ingin bekerjasama, dikarenakan organisasi menyadari adanya perbedaan watak dan kepribadian dari masing-masing pendidik sehingga akan mengobservasi lebih awal untuk melihat minat dan kemampuan yang dimiliki oleh guru, sekolah tidak akan memberikan tugas dan tanggungjawab lebih kepada seseorang yang tidak menyukai tugas yang diberikan sehingga akan berakibat pada pencapaian tujuan dari sekolah dan tugas yang tidak kunjung selesai, seperti halnya dalam sistem kepanitiaan dibentuk panitia

yang bervariasi agar semua guru dapat berpartisipasi sehingga tidak adanya kecemburuan sosial dalam pekerjaan karena sudah sesuai dengan kemampuan guru, sehingga hal tersebut akan memunculkan perilaku *OCB* guru di SMAN 1 Bangsal dan sangat bermanfaat dalam mendukung pertumbuhan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti jelaskan diatas, tercapainya tujuan peningkatan rasa setia dan perilaku sukarela yang dimunculkan guru dalam membantu institusi menjadi alasan peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Bangsal Mojokerto**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Bangsal Mojokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Bangsal Mojokerto?

#### **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Bangsal Mojokerto.



2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Bangsal Mojokerto.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini tidak terlepas dari upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi dasar perbaikan serta rujukan bagi objek penelitian serta bagi pihak lain, maka disimpulkan bahwa penelitian ini tentu akan memberikan manfaat diantaranya:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan referensi dan khazanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen pendidikan islam khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### **a. Bagi sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi yang bermanfaat bagi pihak SMAN 1 Bangsal Mojokerto sebagai informasi untuk kebijakan dalam membenahi sumber daya manusia.

###### **b. Bagi akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahkan masukan tambahan bagi lembaga pendidikan dalam menyikapi masalah tenaga pendidikan berkaitan mengenai komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja guru.



c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baru yang dapat dijadikan bahan bacaan dan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta menjadi referensi untuk bahan pembelajaran dan kajian ilmu pendidikan dan organisasi.

