

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya oleh karenanya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar berkualitas. Di samping itu, Rahajaan, Swasto, dan Rahardjo (2012) menjelaskan bahwa sumber daya manusia menjadi modal utama suatu organisasi yang dapat terwujud dengan adanya keterampilan, kemampuan, motivasi, kepribadian, dan nilai kultural organisasi ataupun beragam perilaku dan performa dari karyawannya.

OCB (*organizational citizenship behavior*) menjadi salah satu perilaku yang penting serta harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi agar dapat mendukung tercapainya pengembangan, tujuan, dan efektifitas organisasi sehingga organisasi mampu terus berkembang dan bertahan menghadapi persaingan dengan kompetitor lainnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2012) yang menjelaskan bahwa OCB memiliki dampak positif dan berperan penting terhadap kinerja maupun kelangsungan perusahaan karena mampu meningkatkan produktifitas karyawan, meningkatkan produktifitas hubungan kerja (manajerial) sesama karyawan, memfasilitasi terjadinya hubungan koordinasi yang efektif antara anggota tim dengan kelompok kerja, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan

karyawan terbaiknya untuk tetap tinggal berkat terciptanya suasana kerja yang menyenangkan.

Menyadari pentingnya OCB dalam sebuah organisasi perusahaan, penerapan perilaku OCB di organisasi pendidikan pun sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan, organisasi pendidikan merupakan salah satu wadah untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan potensial dimana guru menjadi peran penting untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam diri siswa. Prakoso (2013) juga menjelaskan bahwa guru memiliki peranan penting dan strategis untuk berjalannya fungsi dan pelaksanaan pendidikan yang efektif. Pentingnya OCB di sekolah juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayadi (2012) bahwa perilaku OCB penting ditumbuhkan di organisasi pendidikan karena sekolah memiliki kepercayaan apabila ingin mencapai keunggulan perlu mengusahakan kinerja guru yang baik seperti “perilaku sesuai” guru yang diharapkan sekolah yaitu perilaku OCB.

Melihat hal tersebut, dapat dikatakan, jika guru memiliki perilaku OCB maka guru akan memiliki perilaku sesuai yang berguna untuk kepentingan dan kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa upaya untuk meningkatkan mutu guru di organisasi pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menumbuhkan perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*) para guru.

Rahman (2014) juga menjelaskan bahwa beberapa guru perlu melakukan tugas di luar *job description* yang ada seperti membantu guru lain menyelesaikan pekerjaannya, membantu para guru baru untuk beradaptasi dan bekerja dengan

baik, mengikuti undangan rapat, memberikan tambahan pengetahuan kepada siswa di luar dari kewajibannya, tidak melakukan pergunjungan yang tidak perlu, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) keluar dari masalah yang tengah dihadapi. Kemudian, Prihatsanti dan Dewi (2010) juga menjelaskan bahwa guru perlu melakukan kegiatan lain yang harus dijalankan seperti menjadi panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'orang tua' di sekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan siswa, yang seringkali pekerjaan-pekerjaan tersebut harus dilakukan diluar jam kerja. Kedua peneliti tersebut menjelaskan bahwa tugas-tugas tersebut dikenal dengan istilah OCB di tempat kerja dan bila dijalankan hal tersebut dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi.

Dengan kata lain, pernyataan di atas menjelaskan bahwa perilaku OCB memang perlu dan dituntut untuk ada di kalangan guru, namun pada kenyataannya tidak semua guru sudah menampilkan perilaku OCB. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru di SMA yang mengatakan bahwa sebagian besar guru di sekolahnya sudah bekerja dengan baik namun masih ada beberapa guru yang enggan menggantikan mengajar untuk kelas guru lain yang berhalangan mengajar, tidak menghadiri undangan rapat dari sekolah, dan tidak memiliki inisiatif untuk membantu guru baru beradaptasi dengan pekerjaannya. (Suhardana, wawancara personal, April 08, 2017).

Selain itu, terdapat pula kasus-kasus yang menunjukkan bahwa kemunculan perilaku OCB pada guru di dalam organisasi pendidikan masih rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014) yang menemukan bahwa 20% - 30% guru di Madrasah Aliyah Madani memperlihatkan perilaku

ketika menjalankan tugasnya hanya akan bekerja lebih ketika ada imbalannya serta senang mengurus urusan rekan kerja lain yang bukan urusannya tetapi tanpa membantu. Adipurwa dan Riana (2015) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa tingkat OCB pada guru di SMA Negeri 3 Denpasar dapat dikatakan cukup rendah karena terdapat beberapa guru yang tidak sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ada.

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan diskresioner yang tidak secara langsung ada dalam sistem *reward* yang formal namun secara keseluruhan perilaku tersebut dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai fungsi efektifitasnya. Kemudian, OCB adalah suatu perilaku positif yang dimiliki karyawan berupa ekspresi kesetiaan dan sukarela dalam bekerja, bersedia memajukan organisasi tanpa mengharap pamrih, serta mampu menghadapi tantangan dalam organisasi (Susanti, 2015). Sehubungan dengan kedua hal tersebut, Rahman (2014) juga menjelaskan bahwa OCB adalah bentuk dari perilaku ekstra peran (*extra role behavior*) karena tingkah laku *extra role* adalah bebas dari *reward* dan terkait dengan penghargaan intrinsik. Yang dimaksud dengan penghargaan intrinsik pada perilaku OCB adalah sebagai wujud kepuasan karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah melakukan sesuatu yang lebih untuk organisasi.

Selain pernyataan di atas, seringkali konsep OCB dikaitkan dengan kinerja kontekstual dimana menurut Ahmadiansah (2016) kinerja kontekstual akan muncul tergantung dari keinginan dan kebijaksanaan masing-masing karyawan karena merupakan perilaku ekstra peran. Hal ini hampir sama dengan konsep

perilaku OCB, tetapi peneliti melihat bahwa terdapat satu perbedaan dari kedua perilaku tersebut. Hal tersebut dikarenakan, Huda, Sukmawati, dan Sumertajaya (2016) menjelaskan bahwa kinerja kontekstual adalah perilaku positif yang mendukung efektifitas lingkungan kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kelancaran berjalannya pekerjaan inti atau kinerja tugas seorang karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku positif dari karyawan yang muncul tanpa diketahui adanya *reward* langsung dari organisasi serta tidak secara langsung memberikan dampak positif pada pekerjaannya sedangkan kinerja kontekstual merupakan perilaku positif dari karyawan yang muncul karena secara langsung perilaku tersebut berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaannya.

Terdapat pula beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain, kepuasan kerja yang dianggap berkontribusi positif dengan munculnya perilaku OCB pada karyawan (Brahmasari, 2009; Prihatsanti & Dewi, 2010; Diana, 2012; Herminingsih, 2012; Mangundjaya, 2012). Komitmen organisasi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2012) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasinya serta memiliki kepercayaan dan emosi positif terhadap organisasinya sehingga akan muncul keinginan untuk tetap tinggal dan melakukan yang terbaik untuk organisasi, yang hal ini akan memunculkan perilaku OCB.

Di pihak lain, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Paramita, Rahardjo, dan Sofian (2007) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif untuk memunculkan perilaku OCB sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Prihatsanti dan Dewi

(2010) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah dukungan organisasi dimana terdapat hubungan antara OCB dengan sejauhmana pegawai memiliki kepercayaan bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap pegawai.

Waspodo dan Minadaniati (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi karena secara signifikan mempengaruhi timbulnya perilaku OCB pada karyawan. Berbeda dengan pendapat tersebut, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu karakteristik lingkungan kerja serta kemauan dan komitmen karyawan (Brahmasari, 2009). Sandjaja dan Handoyo (2012) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya yaitu *home-work interface*. Terakhir, Sumiyarsih, Mujiati, dan Ariati (2012) juga mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi OCB yaitu afek positif.

Van Laar dan Easton (2012) menjelaskan bahwa hubungan rumah dan pekerjaan (*home-work interface*), kepuasan kerja (*job and career satisfaction*), kesejahteraan umum (*general well-being*), dan kondisi kerja (*work conditions*) merupakan beberapa aspek yang menyusun kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Di pihak lain, Reddy dan Reddy (2010) menjelaskan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pekerja, keamanan pekerjaan, serta pengembangan kompetensi termasuk dari aspek kualitas kehidupan kerja. Sinha (2012) juga menyebutkan bahwa komunikasi, pengaturan kerja yang fleksibel, motivasi karyawan, komitmen organisasi, iklim organisasi, dukungan organisasi, dan budaya responsif

pegawai keluarga, merupakan beberapa aspek dari kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan berbagai faktor OCB yang telah disebutkan menjelaskan adanya keterkaitan antara OCB dengan aspek-aspek yang menyusun kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu tingkat pada anggota organisasi yang mampu memuaskan kebutuhan pribadi melalui pengalamannya dalam bekerja pada organisasi tersebut (Angelia, 2013). Wirawan (2015) juga mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja para karyawan sehingga kualitas kehidupan kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawannya. Sehubungan dengan hal tersebut, Organ (dalam Suresh & Venkatammal, 2010) menjelaskan bahwa OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktifitas yang baik pada pegawai dan organisasi yang pada akhirnya berkontribusi untuk tercapainya efektivitas fungsi organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kesuksesan organisasi dibutuhkan dua hal tersebut sehingga dapat diperoleh kinerja yang optimal dari karyawan. Susanti (2015) juga menjelaskan bahwa dalam mengembangkan dan menumbuhkan perilaku OCB pada karyawan, juga dibutuhkan penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Hal-hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asgari, Taleghani, dan Abadikhah (2012) yang menjelaskan bahwa beberapa komponen kualitas kehidupan kerja seperti upah yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja, aturan dan kebijakan organisasi, serta lingkungan sosial dalam organisasi mempengaruhi munculnya perilaku OCB. Terdapat pula, penelitian lainnya yang

dilakukan oleh Jati (2013) bahwa karyawan yang mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya perilaku OCB, sebab karyawan tersebut akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan untuk membantu rekan kerjanya, dan melakukan kinerja yang melebihi tugas formalnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan OCB pada guru.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan yang lebih rinci mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan OCB pada guru sekolah menengah atas.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan ilmu yang lebih mendalam mengenai perilaku OCB yang merupakan bagian dari ilmu psikologi yang berfokus pada PIO (psikologi industri organisasi) sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu di bidang psikologi industri organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai perilaku OCB serta dapat dijadikan bahan pertimbangan organisasi pendidikan sekolah menengah atas untuk melakukan pelatihan mengenai OCB

kepada para guru yang terlibat pada proses kegiatan belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah dan guru yang ada di dalamnya.

Kemudian, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi yang berguna bagi orang yang membaca hasil penelitian ini dan memberikan pemahaman kepada peneliti selanjutnya mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan OCB.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian OCB pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Prabowo dan Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada *Blue Bird Group* Surabaya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga kuesioner yang terdiri dari tiga variabel penelitian yaitu kuesioner *servant leadership*, komitmen organisasional, dan OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non pengemudi *Blue Bird Group* Surabaya yang berjumlah 224 orang dengan mengambil sampel sebanyak 60 orang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Suresh & Venkatammal (2010) dengan judul *Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Organizational Citizenship Behaviour Questionnaire* (Lee dan Allen, 2002), *Organizational Climate Scale* (Pethe, Chaudhari, & Dhar, 2001), serta *Five Factor Personality Scale* (Goldberg, 1999) yang diberikan kepada 215 karyawan dengan mengambil sampel yang terdiri dari 58% laki-laki dan 42% perempuan.

Penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja dilakukan oleh Botutihe (2010) dengan judul Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Quality of Work Life*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat kuesioner dari masing-masing variabel dengan ahli yang berbeda pada setiap variabelnya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di TVRI Stasiun Pusat Jakarta dengan jumlah sampel 92 orang.

Penelitian lainnya mengenai kualitas kehidupan kerja dilakukan oleh Sinha (2012) dengan judul *Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence from Indian Organization*. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Quality of Work Life Questionnaire* dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan yang memegang posisi manajerial menengah di berbagai organisasi.

Dari beberapa penelitian yang dipaparkan diatas, penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dalam hal:

1. Keaslian Topik

Topik penelitian yang membahas tentang OCB dan variabel bebas kualitas kehidupan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti lainnya. Salah satu penelitian yang terkait dengan OCB dilakukan oleh Prabowo dan Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada *Blue Bird Group* Surabaya dan penelitian yang dilakukan oleh Suresh & Venkatammal (2010) dengan judul *Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour*. Kedua penelitian tersebut menggunakan OCB sebagai variabel tergantung. Namun pada penelitian

yang dilakukan oleh Prabowo dan Setiawan (2013), variabel bebas yang digunakan yakni *servant leadership* dan komitmen organisasional sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suresh & Venkatammal (2010) tidak menggunakan variabel bebas.

Kemudian salah satu penelitian yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja dilakukan oleh Botutihe (2010) dengan judul Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Quality of Work Life* dan Sinha (2012) dengan judul *Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence from Indian Organization*. Kedua penelitian tersebut menggunakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel tergantung. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Botutihe (2010) menggunakan variabel bebas yakni keadilan organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sinha (2012) tidak menggunakan variabel bebas.

Berdasarkan empat penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat dua penelitian yang menggunakan variabel tergantung OCB dan dua penelitian lainnya yang menggunakan variabel tergantung kualitas kehidupan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel tergantung OCB dengan variabel bebas kualitas kehidupan kerja. Hal ini membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dari empat penelitian sebelumnya karena dua penelitian yang bertopik OCB tidak menggunakan variabel bebas kualitas kehidupan

kerja dan dua penelitian bertopik kualitas kehidupan kerja menjadikan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel tergantung bukan variabel bebas.

2. Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan menggunakan teori dari beberapa ahli. Teori yang digunakan untuk variabel tergantung yaitu OCB mengacu pada teori Organ (1988). Kemudian untuk menjelaskan teori variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja menggunakan teori Van Laar dan Easton (2012).

3. Keaslian Alat Ukur

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologis sebagai alat ukurnya sehingga terdapat dua skala pengukuran yakni skala OCB dan skala kualitas kehidupan kerja. Alat ukur OCB yang digunakan peneliti merupakan modifikasi skala OCB oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) yang berdasarkan dimensi Organ (1988). Alat ukur kualitas kehidupan kerja yang digunakan peneliti merupakan modifikasi dari skala *Work- Related Quality of Life* yang berdasarkan aspek Van Laar dan Easton (2012).

4. Keaslian Responden Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sebagai responden penelitian berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Prabowo dan Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada *Blue Bird Group* Surabaya, Suresh & Venkatammal (2010)

dengan judul *Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour*, Botutihe (2010) dengan judul Sumbangan Keadilan Organisasi; Iklim Organisasi; dan Kepuasan Kerja terhadap *Quality of Work Life*, serta Sinha (2012) dengan judul *Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence from Indian Organization*. Hal ini dikarenakan, responden yang ikut serta dalam penelitian ini adalah karyawan organisasi pendidikan yaitu guru sekolah menengah atas sedangkan empat penelitian tersebut menggunakan karyawan organisasi perusahaan.