BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini perusahaan atau organisasi yang terus berkembang pesat dan tidak terkecuali sarana pendidikan yang ada di Indonesia karena pendidikan sangat berperan penting dalam kemajuan dan pengembangan watak masyarakat suatu bangsa. Pendidikan merupakan bentuk investasi modal manusia yang dimana sangat berpengaruh dalam penentuan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Nguni (dalam Rahmi, 2013) menyatakan bahwa di negara-negara berkembang, sebagaimana halnya dengan negara-negara maju, pendidikan merupakan landasan dan pilar pembangunan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, banyak sarana pendidikan saat ini yang dikembangkan dengan sangat baik demi menciptakan masyarakat yang maju dan berwatak baik.

Sarana pendidikan khususnya sekolah-sekolah sekarang bukan hanya mementingkan kedisiplinan dan kurikulum yang digunakan tetapi juga mengedepankan mutu dan kualitas pengajar (guru) yang ada. Hal ini juga disebutkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 dalam pasal 28 ayat 1 yang berbunyi, ”Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Sehingga setiap sekolah saat ini bersaing melalui fasilitas pendidikan dan juga

mutu pengajar (guru) yang terbaik kemudian pihak sekolah harus dapat mempertahankan *staff* pengajarnya yang berkompeten dan bermutu baik agar dapat bersaing dengan sekolah lain dan menjadi sekolah populer dan favorit di dalam suatu kota.

Upaya mempertahankan *staff* pengajar yang berkompeten dan bermutu baik tersebut sekolah harus menciptakan *staff* pengajar yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Suatu organisasi membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tertanam dalam diri para karyawannya karena karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya (Triyanto, 2009). OCB ini dapat menjadi alat ukur bagaimana sebuah organisasi (sekolah) memelihara sumber daya manuasianya dengan baik.

Sebuah oraganisasi (sekolah) dikatakan efektif dalam memelihara sumber daya manusianya bila dapat menciptakan perilaku OCB pada setiap karyawannya yang dimana tingkat keinginan keluar karyawan sangat kecil dan kepuasan kerjanya tinggi. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2008:107).

Dengan berhasil meningkatkan kepuasan kerja *staff* pengajar kita dapat menciptakan prilaku OCB, namun ada juga variabel lain yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi OCB yaitu komitmen perusahaan. Menurut Griffin

(2004), komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat terhadap organisasinya. Seorang individu yang berkomitmen tinggi akan merasa bahwa dirinya merupakan anggota organisasi yang sangat sejati pada organisasinya. Luthans (2006) mengungkapkan bahwa ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap organisasi.

Demikian halnya pada TK Fastrack FunSchool, yang dimana sebagian besar gurunya memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang memuaskan . Seperti yang kita ketahui bahwa saat ini instansi pengajaran seperti taman kanak-kanak (TK) bersaing ketat dalam memperoleh tenaga pengajar yang bekompeten, loyal dan setia pada instansinya. Sehingga dalam mencapai dan menekan *turnover* tenaga pengajar yang baik dan berkompeten, perlu dilakukan manajemen yang sangat baik kepada setiap sumber daya-nya terutama sumber daya manusianya.

Saat ini masih tergolong sedikit yang melakukan penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* pada sarana pendidikan seperti sekolah di Indonesia sehingga penulis tertarik dengan topik ini dan berniat untuk menelitinya dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizatonal Citizenship Behavior* Pada Guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarata".**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitan ini, yaitu :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada guru di TK Fastrack FunSchool Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, seperti :

17. Bagi Kantor TK Fastrack FunSchool Yogyakarta

    Sebagai bahan masukan saran dan pertimbangan dalam menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

18. Bagi Penulis

    Sebagai pemenuhan kewajiban sebagai mahasiswa untuk mendapat gelar sarjana dan juga sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai kondisi yang sebernarnya dalam sebuah organisasi dan bagaimana mengimplementasikan ilmu yang telah didapat semasa kuliah di Universitas Islam Indonesia.

19. Bagi Pihak Lain

    Sebagai bahan bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan untuk menambah wawasan terhadap topik kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penetilian berikutnya yang bersangkutan dengan topik ini.