

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan adalah proses perubahan sikap atau tata laku oleh seseorang atau kelompok orang melalui pelatihan atau pengajaran. Suparlan (2013) mengemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Hal tersebut mengandung arti perlunya pelaku pendidikan. Dalam hal ini adalah peserta didik untuk terus meningkatkan potensi yang dimiliki dirinya. Pada dasarnya pendidikan secara konstitusional adalah tanggung jawab negara, namun pendidikan secara moral adalah tanggung jawab pelaku pendidikan itu sendiri. Dalam pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945 antara lain menyebutkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, pendidikan nasional telah menempatkan diri dalam kehidupan berbangsa dan bermasyarakat sejak lahirnya Republik Indonesia.

Pendidikan dapat dipandang sebagai sesuatu yang dapat dipercaya mempersiapkan manusia menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Pendidikan bukan merupakan suatu yang bersifat statis, tetapi merupakan suatu yang berupa dinamis, sehingga selalu menuntut suatu perbaikan yang bersifat terus-menerus. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga pendidikan lainnya. Dalam UUD No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pada Pasal 3, menyebutkan:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah sebagai agen perubahan diharapkan mampu mewujudkan perubahan perubahan, nilai, sikap, pola pikir, prilaku intelektual, keterampilan dan wawasan siswa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri, berdasarkan wawancara awal peneliti dengan wali murid, bahwa sering terdengar adanya keluhan dari berbagai kalangan masyarakat tentang rendahnya mutu pendidikan. Sekolah dituntut adanya jaminan mutu dikemudian hari. Oleh karena itu kepercayaan masyarakat terhadap sekolah sebagai penyelenggara pendidikan perlu dipelihara dan ditingkatkan.

Madrasah adalah institusi formal yang program pendidikan Nasional. Madrasah harus mampu menterjemahkan dan menangkap esensi kebijakan makro pendidikan serta memahami kondisi lingkungannya (kelebihan dan kekurangannya) untuk kemudian melalui proses perencanaan, sekolah harus memformulasikan kedalam kebijakan di tingkat madrasah dalam bentuk program-program prioritas yang harus dilaksanakan dan dievaluasi sesuai dengan visi dan misi madrasah masing-masing.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka madrasah sebagai lembaga organisasi pendidikan hendaknya memiliki sumber daya manusia dalam hal ini guru yang berkarakter dan berkualitas. Salah satu ciri bahwa sumber daya yang berkualitas adalah memiliki pengetahuan yang luas, semangat dan etos kerja yang tinggi, rela berkorban demi mencapai tujuan bersama, dan cakap dalam kelompok. guru adalah sumber daya manusia di madrasah yang memiliki peran sentral dalam aktivitas pendidikan di madrasah dan mempunyai andil dalam bentuk karakter (*character building*) peserta didik yang nantinya siap menghadapi realitas yang penuh dengan persaingan. Oleh karena itu, menggagas peran guru sebagai contributor sangat penting dan merupakan salah satu mata rantai membangun kualitas sumber daya manusia menjadi suatu yang substansial untuk ditelaah mengingat harapan masyarakat begitu besar terhadap lembaga pendidikan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam menentukan *output* pendidikan. Peran sentral tersebut terkait dengan tugas guru sebagai pengajar yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan pengaruhnya terhadap cara berfikir, bersikap, dan berperilaku peserta didik. Guru juga berperan sebagai mendiamisir secara internal dan eksternal organisasi sekolah, peran penting tersebut terutama terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Keberhasilan suatu sekolah secara individu, karena keaktifan guru secara individu berpengaruh terhadap guru yang lainnya. Prilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya sesuai dengan perannya di dalam organisasi (*in role*), tetapi juga prilaku yang berani bersikap di luar perannya dalam organisasi (*extra role*). Prilaku ini mengarahkan guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif yang menguntungkan organisasi sekolah. Prilaku *extra role* biasa dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Prilaku itu cenderung melihat seseorang sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik, manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu jika diberi imbalan tertentu. Oleh karena itu, jika para guru dalam organisasi sekolah memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan para guru akan menurun, karena para guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan sekolah.

Sekolah yang baik dapat dilihat dari OCB yang dimiliki oleh warga sekolah. OCB merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, menolong orang lain, menjadi tenaga sukarela untuk tugas-tugas eksternal, serta membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektifitas.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis, bahwa:

*Organizational citizenship behavior as an employee who are organizational citizen engage in positive social acts designed to help other, such as volunteering their efforts on special projects, sharing their time and resources, and proactively cooperating with other. They also are expected to use their talent and energy fully to help the organization achieve its goals of effectiveness.*

OCB karyawan organisasi yang terlibat dalam tindakan sosial yang positif dan dirancang untuk membantu orang lain, mereka juga diharapkan menggunakan bakat dan energi mereka sepenuhnya untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektifitas.

Guru sebagai anggota organisasi diharapkan menggunakan bakat dan energi mereka sepenuhnya untuk membantu energi sekolah untuk mencapai tujuan. OCB menjadi salah satu bukti adanya kerja sama tim yang solid di dalam sebuah institusi sekolah. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif yang bersifat individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian, secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi sekolah, baik untuk tujuan yang menjadi visi misi sekolah maupun untuk kehidupan sosial dalam lingkungan.

OCB guru sudah harus menjadi perhatian bersama, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja guru. Guru dituntut memiliki OCB yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum dalam membina peserta didik. OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada di dalam organisasi sekolah yang terakspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi sekolah lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi sekolah. OCB guru mengacu pada suatu pekerjaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Guru yang memiliki OCB terhadap tugas, akan berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga hasil kerjanya menjadi baik.

Kabupaten Lombok Tengah adalah salah satu daerah yang peduli terhadap pendidikan. Adapun jumlah Madrasah Aliyah yang ada di Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 146 Madrasah yang tersebar diberbagai

kecamatan sebagai mana pada daftar rekavitulasi Madrasah Aliyah di Kabupaten Lombok Tengah pada tahun 2016 di bawah ini:

No	Kecamatan	Jumlah Madrasah	Jumlah Guru
1	Praya	18	426
2	Praya Tengah	16	267
3	Praya Timur	13	209
4	Praya Barat	11	173
5	Praya Barat Daya	8	145
6	Pringgerate	14	295
7	Batukliang	8	159
8	Batukliang Utara	12	174
9	Janapria	12	198
10	Jonggat	9	137
11	Kopang	12	262
12	Pujut	13	220
Jumlah		146	2665

(sumber rekavitulasi data Madrasah Aliyah tahun 2016)

Berdasarkan jumlah Madrasah Aliyah di Kabupaten Lombok Tengah tersebut menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat terhadap madrasah sangat tinggi. Tapi disisi lain terjadinya persaingan ketat antara madrasah yang satu dengan yang lainnya baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas madrasah.

Sedangkan tingkat IPM kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan tabel di bawah ini menunjukkan sebagai berikut:

No	Kab/Kota	AHH	EYS	MYS	Pengeluaran	IPM
1	Lombok Barat	65,10	12,66	5,69	10.558	64,62
2	Lombok Tengah	64,75	12,81	5,54	8.846	62,74
3	Lombok Timur	64,44	13,12	6,15	8.1	8.1
4	Sumbawa	66,02	12,27	7,527	7.436	36,91
5	Dompu	65,36	13,27	7,837	7.479,	64,56
6	Bima	64,86	13,11	7,367	7.371	63,48
7	Sumabawa Barat	66,35	13,57	7,68	10.234	68,38
8	Lombok Utara	65,59	12,34	5,22	7.94	61.15
9	Kota Mataram	70,43	15,28	9,05	13.399	76,37
10	Kota Bima	69,12	14,95	9,96	9.594	72,99

	NTB	65,38	13,04	6,71	9.241	65,19
--	-----	-------	-------	------	-------	-------

Sumber : BPS NTB Tahun 2016

Berdasarkan IPM tersebut di atas menunjukkan bahwa Kabupaten Lombok Tengah memiliki IPM dengan jumlah 62,74 hal menunjukkan Lombok Tengah berada di urutan ketujuh dari 10 Kabupaten yang ada NTB. Berdasarkan IPM ini tingkat kualitas pendidikan di kabupaten Lombok tengah masih kategori sedang. Perolehan IPM di Kabupaten Lombok Tengah ini tidak terlepas dari sistem pendidikan yang ada Kabupaten Lombok Tengah.

Kondisi pendidikan di NTB kondisi pendidikan di NTB memiliki beberapa kelemahan, yaitu (a) IPM kita 68,14 (urutan 29 dari 34); (b) mutu guru dan tendik kita berada pada level dua dari 5 level; (b) alumni SMK belum kompeten dan belum siap sehingga berpotensi anggur; (c) APK dan APM SMA/SMK/MA masih sangat rendah (76,27% dan 54,23%); (Koran NTB Com)

Terkait dengan tingkat OCB guru MA di Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kordinator pengawas Madrasah kabupaten Lombok Tengah, tingkat OCB guru MA Kabupaten Lombok Tengah masih rendah hal ini terlihat dari indikasi yang menunjukkan OCB guru MA belum optimal. Beberapa hal yang mengindikasikan belum optimalnya OCB guru tersebut adalah: 1) Rendahnya kemauan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas sebagai guru, sebgai guru hanya berfokus pada tugas pokok sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Madrasah tentang pembagian tugas guru dan tenaga kependidikan, dan dengan alasan spesialisasi dan tidak menguasai bidang tugas yang lain maka guru lain mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pokoknya. 2) Rendahnya jiwa sukarela dalam mengerjakan atau membantu rekan kerja dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan tugas dengan alasan: a) masing-masing guru memiliki tugas pokok masing masing, b) membantu guru lain dapat mengganggu seseorang dalam menyelesaikan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya, c) tidak semua orang menguasai permasalahan yang dihadapi, karena itu semua orang bisa membantu orang lain dalam menyelesaikan permasalahannya. 3) pemanfaatan waktu belum optimal seperti: a) tingkat kehadiran guru belum optimal, banyak guru hadir di madrasah hanya mengikuti jadwal pelajaran, dan

tidak hadir di madrasah jika hari itu tidak tercantum jam mengajar pada jadwal pelajaran. b) terdapat guru yang tidak segera ke kelas untuk memulai pelajaran walaupun bel masuk telah dibunyikan, 4) sebagian guru enggan terlibat dalam pengembangan madrasah karena guru merasa lebih nyaman bila bekerja atau menangani hal-hal yang berkaitan dengan tupoksinya. (wawancara dengan Koordinator Pengawas Kab Lombok Tengah pada tanggal 4 Maret 2016).

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan 10 orang kepala madrasah di kabupaten Lombok tengah, bahwa teridentifikasi ada keterbatasan OCB guru, antara lain; 1) terbatasnya guru yang membantu kepala madrasah dalam perencanaan pembelajaran yang bermutu karena guru menganggap bahwa tugas perencanaan adalah tugas kepala madrasah saja, 2) masih ada guru yang datang ke madrasah tidak tepat waktu, 3). Dalam proses pembelajaran, masih ada guru yang belum membuat perangkat pembelajaran seperti RPP, 4). Dalam penegakan kedisiplinan dan karakteristik siswa, para guru hanya peduli dengan siswa yang menjadi asuhannya, sedangkan guru pada kelas yang lain dibiarkan saja, karena mereka menganggap bahwa siswa tersebut bukan murid yang diajarnya. 5) Masih sangat jarang guru dalam mengikuti pembinaan pada kegiatan ekstrakurikuler, dan 6). Masih ada guru yang tidak peduli pada kemajuan madrasah.

Hal di atas menunjukkan masih kurangnya kesadaran ekstra peran untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui proses pembelajaran yang berkualitas secara berkesinambungan, minimnya inovasi dalam menghadapi persoalan dan tantangan yang muncul di madrasah, serta terbatasnya kemauan berbuat ekstra yang terbaik untuk kepentingan madrasah dan kemajuan pendidikan. Semua fenomena tersebut merupakan bukti rendahnya OCB guru. Tentu keadaan seperti ini tidak boleh dibiarkan berlarut-larut karena akan berdampak terhadap kinerja organisasi yang rendah.

Adapun faktor-faktor yang diduga memiliki hubungan yang kuat dengan OCB terutama di madrasah yaitu kekuasaan, komunikasi interpersonal dan motivasi.

Kekuasaan merupakan kapasitas seseorang dalam mempergunakan pengaruhnya untuk tujuan organisasi. Para pemimpin menggunakan kekuasaan

sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan kelompok. Para pemimpin mencapai tujuan, dan kekuasaan adalah sarana untuk memudahkan usaha mereka tersebut. Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan proses dan pendekatan tertentu yang dapat merubah motivasi anggotanya guna pencapaian mutu yang lebih baik. Kekuasaan yang kuat akan mempengaruhi tingkat motivasi anggota terhadap pimpinannya sehingga dapat memberikan pengaruh positif untuk peningkatan *organizational citizenship behavior*, demikian pula sebaliknya seorang pemimpin yang baik akan memberikan kewenangan dan pendelegasian tugas kepada anggotanya yang didasari oleh motivasi.

Kekuasaan memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan, karena keduanya merupakan dasar untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sebagai seorang pemimpin, atasan mempunyai kekuasaan (*power*) misalnya kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan, dll, yang sadar ataupun tidak, seringkali digunakan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dengan kekuasaan tersebut, atasan harus mampu mengarahkan bawahan untuk mau bekerja sama, berdaya upaya dan taat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach dalam Nadim Jahangir, Muzahid Akbar, and Noorjahan menyatakan bahwa: “*stated that some of the dimensions of managers' social power (e.g. reward power, referent power) may have a relationship with OCB*”. Beberapa dimensi kekuasaan dalam organisasi antara lain: balas jasa (*reward*), rujukan, dan lain-lain, memiliki hubungan dengan OCB.

Keterkaitan kekuasaan dengan OCB dalam hal ini adalah ketika seorang pimpinan mempergunakan kekuasaanya salah satunya adalah memberikan *reward* kepada bawahannya akan mempengaruhi perilaku dari bawahannya tersebut. Seperti bawahannya akan memberikan hal yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja karena merasa bahwa bawahannya merasakan adanya perhatian yang lebih dari pimpinan dalam organisasi.

Faktor yang kedua yang diduga memiliki pengaruh terhadap OCB guru MA Kabupaten Lombok Tengah adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada

orang lain atau pihak lain. Menurut pemahaman seperti ini, komunikasi dikaitkan dengan pertukaran informasi yang bermakna dan harus membawa hasil diantara orang-orang yang berkomunikasi. Komunikasi interpersonal menghendaki informasi atau pesan dapat tersampaikan dan hubungan diantara orang yang berkomunikasi dapat terjalin. Oleh karena itu setiap orang apapun tujuan mereka, dituntut memiliki keterampilan komunikasi interpersonal agar mereka bisa berbagi informasi, bergaul dan menjalin kerjasama untuk bisa bertahan hidup.

Kemampuan berkomunikasi interpersonal yang baik dan efektif sangat baik untuk menjalin interaksi antara guru dan civitas madrasah. Komunikasi yang baik akan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, tenang, damai antar para guru maupun civitas madrasah. Situasi dan kondisi yang menyenangkan ini akan berdampak terhadap perilaku guru dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijelaskan oleh Osman Yildirim, yang mengungkapkan bahwa:

*In this research, it is noted that there is a correlation between the organizational communication and the organizational citizenship behavior of employees. In other words, the effective communication is not only necessary to build up proper channels between managers and employees, but also necessary to contribute implicitly the overall performance of organization. According to the findings, organizational communication has to be considered as an important issue to foster employees' organizational citizenship behavior.*

Dalam penelitian ini, dapat diartikan bahwa ada korelasi antara komunikasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasi karyawan. Dengan kata lain, komunikasi yang efektif tidak hanya diperlukan untuk membangun hubungan yang tepat antara manajer dan karyawan, tetapi juga penting untuk berkontribusi secara implisit pada keseluruhan kinerja organisasi. Menurut temuan, komunikasi organisasi harus dianggap sebagai masalah penting untuk mendorong OCB karyawan.

Selanjutnya dalam penelitian Fitriani yang dijelaskan bahwa:

*Proved that interpersonal communication is also positively influence the organizational citizenship behavior (OCB). This finding suggests that interpersonal communication is the delivery of messages and exchange information directly and face to face between individuals as well as generate feedback that can make the message easy to understand and can be delivered properly.*

Komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif terhadap perilaku organizational citizenship (OCB). Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran dalam meningkatkan OCB karena dalam komunikasi interpersonal penyampaian pesan dan pertukaran informasi secara langsung melalui tatap muka antar individu dapat memberikan kepuasan pada individu yang melakukan komunikasi serta menghasilkan umpan balik yang mudah dipahami dan dapat dimengerti antara kedua belah pihak.

Faktor yang ketiga yang diduga mempengaruhi OCB adalah motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara prilakunya untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Peran motivasi guru dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja guru juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja guru juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Guru selaku tenaga pendidik yang pekerjaannya dihadapkan dengan orang banyak, adanya fasilitas, kondisi lingkungan dan lain-lain, akan merasa termotivasi tatkala situasi dan kondisi tempat mereka bekerja itu terasa nyaman, memiliki banyak fasilitas, hubungan komunikasi interpersonal guru dengan guru maupun pimpinan baik dan akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi.

*Podsakoff et al* dalam Agnieszka menyatakan bahwa:

*Podsakoff et al. wrote that OCB might contribute to competitive advantage created mainly by employees(1). Motivated and engaged people want to create successful companies as they can see the connection between achieving both personal and organisational success. That is why they decide to go beyond their formal contracts when it may have positive results for their company and willingly help others, take additional functions, attend non-mandatory but important meetings, obey the rules even if no one is looking at them or work extra hours without complaining. The motivational literature enumerates three goals that encourage people to act: achievement striving, status striving, and communion striving(2).*

Bahwa OCB berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif yang dibuat terutama oleh karyawan (1) Orang yang termotivasi dan terlibat ingin

menciptakan perusahaan yang sukses karena mereka dapat melihat hubungan antara mencapai kesuksesan pribadi dan organisasi. Itulah mengapa mereka memutuskan untuk melampaui kontrak formal mereka ketika itu dengan memiliki hasil yang positif untuk perusahaan mereka dan bersedia membantu orang lain, mengambil fungsi tambahan, menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi penting, mematuhi peraturan bahkan jika tidak ada yang melihat mereka atau bekerja dengan jam tambahan tanpa mengeluh. Literatur motivasi menyebutkan tiga tujuan yang mendorong orang untuk bertindak: kebutuhan prestasi, tujuan, dan kerjasama.

Mohammad Reza, Suryadi, dan Nurjannah (2017) menyatakan bahwa: *Motivation has a strong positive effect towards the accomplishment of work. People who experience a higher motivation level tend to have high performance. So that will do the job with the OCB is high as well. Thus, when the motivation is high then the OCB will increase, based on the descriptions have been clear that the motivation of the direct positive effect against OCB.*

Motivasi memiliki efek positif yang kuat terhadap pencapaian pekerjaan. Orang yang memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, dan tingkat OCB nya tinggi. Jadi, ketika motivasi tinggi maka OCB akan meningkat, berdasarkan uraian sudah jelas bahwa motivasi mempunyai efek langsung positif terhadap OCB.

Berdasarkan keseluruhan permasalahan di atas yang melatar belakangi sehingga betapa pentingnya permasalahan “OCB Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lombok Tengah” diungkap dan dipelajari secara mendalam, yang diduga dipengaruhi langsung oleh faktor, kekuasaan, komunikasi interpersonal, dan motivasi.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi sebagai kontribusi positif terhadap peningkatan OCB guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lombok Tengah, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan OCB Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lombok Tengah, adalah sebagai berikut:

1. OCB Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lombok Tengah masih rendah diindikasikan dari perilaku guru: Kurangnya kemauan guru dalam membantu rekan kerja di madrasah, Kurangnya pemanfaatan waktu dalam meningkatkan kegiatan ekstra, Kurangnya keterlibatan guru dalam pengembangan Madrasah, minimnya inovasi dalam memajukan Madrasah, Rendahnya dukungan dalam menghadapi persoalan dan tantangan yang muncul di Madrasah, Terbatasnya kemauan berbuat extra yang terbaik untuk kepentingan madrasah dan kemajuan pendidikan.
2. Kurangnya dukungan kepala sekolah dalam hal peningkatan kreativitas guru, kurangnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan karier guru, kurangnya wawasan kepala sekolah tentang manajerial sekolah, kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap prestasi guru, kurangnya reward kepala sekolah terhadap guru.
3. Kurangnya hubungan komunikasi antara guru, kurangnya komunikasi interpersonal guru dengan kepala sekolah, kurangnya komunikasi antara guru dengan masyarakat, kurang menjaga hubungan antara komponen sekolah.
4. Kurangnya semangat guru dalam mengajar, kurangnya keinginan guru untuk memajukan sekolah, rendahnya keinginan guru untuk memperbanyak literatur, masih kurangnya inisiatif guru dalam pengembangan pelajaran, masih banyaknya guru yang datang terlambat, masih banyaknya guru yang kurang peduli terhadap situasi dan kondisi guru yang lain,.
5. Dalam kedisiplinan masih banyaknya guru yang tidak mengikuti aturan sekolah.
6. Masalah pembelajaran masih banyaknya guru kurang memahami pembuatan RPP dan silabus.
7. Dari segi proses masih banyaknya guru hanya memakai satu metode pembelajaran (monoton).

8. Motivasi mengajar guru belum maksimal antara lain terlihat keterlibatan guru dalam pertemuan-pertemuan ilmiah yang dilaksanakan di sekolah.
9. Masih banyaknya guru yang kurang dalam pengelolaan kelas hal ini terlihat dari keadaan siswa yang ribut dalam kelas, keluyuran pada jam belajar, bolos, dan lain-lain.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dan mengingat banyaknya variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat, maka penelitian ini dibatasi pada empat variabel bebas yang dipandang berpengaruh langsung terhadap OCB sebagai variabel Y, yaitu: Kekuasaan ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ). Pada variabel OCB, Kekuasaan, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi, unit analisisnya adalah guru MA Se-Kabupaten Lombok Tengah.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasannya, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kekuasaan ( $X_1$ ) terhadap OCB (Y) guru MA se-Kabupaten Lombok Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap OCB (Y) guru MA se-Kabupaten Lombok Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap OCB (Y) guru MA se-Kabupaten Lombok Tengah?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kekuasaan ( $X_1$ ) terhadap OCB (Y) guru MA se-Kabupaten Lombok Tengah namun berpengaruh langsung terlebih dahulu terhadap motivasi ( $X_3$ ) ?
5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap OCB (Y) guru MA se-Kabupaten Lombok Tengah namun berpengaruh langsung terlebih dahulu terhadap motivasi ( $X_3$ )

### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dan secara operasional manfaat hasil penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

#### **1. Aspek Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat memperkaya hazanah penelitian ilmiah dengan memberikan gambaran dan memperjelas konsep pengaruh antara variabel kekuasaan, komunikasi interpersonal, motivasi terhadap OCB guru MA se-Kabupaten Lombok Tengah.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti atau akademisi lainnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel OCB guru MA se- Kabupaten Lombok Tengah..

#### **F. Aspek Praktis**

- a. Bagi lembaga/ instansi pembina pendidikan dalam hal ini Pemerintah Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Lombok Tengah, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber informasi ilmiah terkait hal – hal yang mempengaruhi tingkat OCB guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Lombok Tengah, sehingga dapat dirumuskan / diambil langkah / kebijakan strategis dalam rangka meningkatkan OCB guru demi tercapainya mutu pendidikan sesuai harapan.
- b. Bagi Kepala sekolah, hasil penelitian ini menjadi bahan masukan untuk melakukan perbaikan atas beberapa variable yang mempengaruhi OCB guru di tempat tugasnya masing – masing.
- c. Bagi peneliti, penelitian menambah wawasan dalam memahami hal – hal yang terkait dengan OCB guru.
- d. Bagi peneliti lain, hasil peneitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya terkait dengan variabel ada pada penelitian ini.

#### D. Kebaruan Penelitian (*Research Novelty*)

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu:

1. Purwani Puji Utami (2001) studi ini menguji pengaruh kekuasaan kepala sekolah terhadap OCB. Teori Callcuit yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana kekuasaan memengaruhi OCB. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Se-Kota Bekasi. Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu. Populasi terjangkau adalah 102 guru yang mendapatkan tugas tambahan, sedangkan sampel 81 guru yang mendapatkan tugas tambahan.
2. Surasni (2018) meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya mutu terhadap OCB. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 419 guru di sekolah Dasar Negeri Lampung. Sampel penelitian berjumlah 205 guru. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Simple Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) komunikasi interpersonal guru mempengaruhi OCB guru di SDN Lampung dengan 18.8 %;

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang peneliti lakukan untuk mengetahui hal – hal yang turut mempengaruhi OCB guru. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Purwani Puji Utami, meneliti tentang kekuasaan kepala sekolah, hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuasaan kepala sekolah mempengaruhi OCB kepala sekolah. Sedangkan Surasni, meneliti tentang pengaruh keterampilan manajerial dan komunikasi interpersonal terhadap OCB guru.

Sedangkan kebaruan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi memiliki pengaruh terbesar didalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan OCB guru Madrasah Aliyah Kabupaten Lombok Tengah yang mana indikator motivasi yang memiliki sumbangan terbesar dalam penelitian ini adalah adanya keinginan dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya perilaku OCB guru

yang di sebabkan adanya dorongan dari dalam diri guru itu sendiri mencerminkan perilaku guru dalam kesehariannya didasari oleh panggilan hati nurani dan adanya pandangan bahwa kegiatan sukarela yang dilakukan oleh guru di madrasah adalah semata mata karena allah swt atau bekerja didunia untuk akhirat.

