

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas SDM Pendidikan Indonesia masih berada pada kategori yang cukup mengawatirkan. Walaupun telah dilakukan penerapan berbagai kurikulum dan sistem pembelajaran baru. Hasil yang diharapkan masih belum tercapai maksimal. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vahira dkk, dimana penerapan kurikulum merdeka sebagai salah satu yang terbaru masih belum maksimal dan berhasil menghadirkan asas merdeka yang seutuhnya dalam pembelajaran Indonesia. Sehingga kondisi ini secara langsung memengaruhi kualitas SDM yang berkecimpung di pendidikan Indonesia (Cahyono, 2013).

Isu krusial terkait kualitas pendidikan di Indonesia masih belum terselesaikan sepenuhnya. Fakta ini terungkap melalui hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022, yang menempatkan Indonesia di peringkat ke-73 dari 79 negara yang berpartisipasi. Hasil survei tersebut menyoroti ketertinggalan Indonesia dalam literasi, numerasi, dan sains siswa bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Kondisi ini diakibatkan oleh standar pengajaran yang rendah, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) para guru.

Guru yang kurang termotivasi cenderung kehilangan semangat dalam melaksanakan tugas mengajar dan tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dampaknya bukan hanya pada kualitas pembelajaran siswa, tetapi juga pada *organizational citizenship behavior* (OCB) guru itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* (OCB), yang mencakup perilaku positif di luar tugas formal, menjadi kurang optimal pada guru yang kurang termotivasi. Guru yang kurang bersemangat juga dapat merusak kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pengajaran (Sholihah Izzatus & Firdaus Zakaria, 2019).

Lebih lanjut, rendahnya motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru juga dapat memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung kehilangan semangat dan kurang berkomitmen pada tugas mengajar, menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, perbaikan pada kualitas pendidikan Indonesia perlu dimulaidengan peningkatan motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru, yang kemudian dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik (Hatidja dkk., 2022).

Keseuaian sikap dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat berkaitan dengan kesadaran ketika memiliki tanggung jawab (Sumarsi & Rizal, 2021). Ini masih menjadi faktor yang cukup minim di lingkungan guru-guru SMK di Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Persentase ini dapat anda lihat pada Gambar 1.1 yang menunjukkan contoh kesadaran untuk menyelesaikan tugas lebih awal para guru yang masih belum

maksimal. Data ini diperoleh melalui sampel 34 responden guru dari sekolah SMK Negeri 24, SMK Negeri 66, SMK Negeri 58, SMK Negeri 52, SMK Negeri 48 di Kota Jakarta Timur.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
Saya menyelesaikan dan menyerahkan tugas pekerjaan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh pihak sekolah	13 (38,2%)	21 (61,8%)	34 Responden

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Tabel di atas melibatkan 34 guru dari sebuah sekolah menengah kejuruan di Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dalam tabel tersebut memperlihatkan proporsi guru yang konsisten menyelesaikan dan mengumpulkan tugas lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Tabel ini mencerminkan bahwa 38,2% guru secara teratur menyelesaikan tugas lebih awal, sementara 61,8% guru menunda dalam mengerjakan tugas. Tujuan survei ini adalah untuk memahami kebiasaan guru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dari hasil data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut memiliki kebiasaan yang belum terlalu positif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Mereka belum berupaya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih awal dikarenakan banyaknya kegiatan didalam sekolah ataupun luar sekolah, kesulitan dalam menyelesaikan tugas, atau kurangnya motivasi untuk mengerjakan tugas pekerjaan mungkin menjadi penyebab dari perilaku ini.

Ada banyak faktor yang memengaruhi *organizational citizenship*

behavior (OCB) diantaranya adalah iklim organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

No	Faktor - Faktor	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah (%)
1	Iklim Organisasi	52,9	47,1	100
2	Gaya Kepemimpinan	58,8	41,2	100
3	Motivasi Kerja	76,5	23,5	100
4	Budaya Organisasi	52,9	47,1	100
5	Komitmen Organisasi	55,9	44,1	100
6	Kepuasan Kerja	67,6	32,4	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Tabel yang terlampir menggambarkan berbagai faktor yang memiliki dampak terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Informasi yang dapat diambil dari tabel menunjukkan

bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah tingkat motivasi kerja. Sebanyak 76,5% guru memiliki semangat atau dorongan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga terbukti mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan 67,6 % guru menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, menandakan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih

besar kepada organisasi. Kontribusi ini dapat berupa pekerjaan yang melampaui tanggung jawab utama mereka dan juga dukungan terhadap rekan kerja. Terdapat pula faktor-faktor lain yang memiliki dampak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sebanyak 58,8% guru menyatakan tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi, 52,9% merasa bangga dengan budaya organisasi, dan 55,9% memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka di organisasi tersebut.

Tingkat motivasi seseorang di dalam sebuah perusahaan cenderung bervariasi antara individu yang satu dengan yang lainnya. Tingkat motivasi yang tinggi ini akan berdampak positif pada kinerja, sementara tingkat motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan produktivitas. Tingkat motivasi juga dapat mempengaruhi keterampilan, pengetahuan, dan niat individu dalam menjalankan pekerjaan, sehingga motivasi menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Tabel 1.3 menunjukkan contoh bentuk hasil survei awal yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang adapada para guru dari sekolah SMK Negeri 24, SMK Negeri 66, SMK Negeri 58, SMK Negeri 52, SMK Negeri 48 di Kota Jakarta Timur.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Penelitian (Motivasi Kerja)

Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
Saya puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan	12 (35,3%)	22 (64,7%)	34 Responden

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Sebanyak 35,3% dari peserta survei menyatakan kepuasan terhadap

tingkat gaji yang mereka terima, yang pada gilirannya menjadi motivasi yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa bahwa gaji yang diterima sudah cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan dorongan positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Di sisi lain, 64,7% dari responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap gaji yang mereka terima, yang juga menjadi pemicu motivasi bagi mereka dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks ini, terlihat bahwa mayoritas responden merasa bahwa besaran gaji yang mereka terima kurang memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Meskipun demikian, hasil survei menunjukkan bahwa walaupun mayoritas responden tidak merasa puas dengan tingkat gaji mereka, sebagian dari mereka masih tetap merasa terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarasdan Ayu, dimana gaji dan kelancaran karir sangat berpengaruh pada performa karyawan, dimana survei ini dilakukan pada 45 peserta dan hampir 80% menyatakan bahwa gaji yang mereka terima belum seimbang dengan beban kerja yang mereka dapat (Sukarman & Lubis, 2023).

Kemudian terdapat fenomena saat ini dalam motivasi kerja terdapat dalam lingkungan sekolah menunjukkan adanya tantangan serius terkait kurangnya keterlibatan guru dalam mengelola kelasnya karena banyaknya kegiatan di luar kelas. Hal ini menyebabkan kelas menjadi kosong dan mengakibatkan minimnya interaksi langsung antara guru dan siswa.

Dampaknya mencakup penurunan pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran, kehilangan motivasi karena kurangnya dukungan guru, dan lingkungan kelas yang tidak terorganisir. Siswa cenderung hanya diberi tugas tanpa penjelasan yang memadai, mengurangi efektivitas pembelajaran. Fenomena ini menyoroti perlunya solusi yang memadai untuk meningkatkan manajemen waktu guru dan memastikan interaksi yang lebih efektif dalam proses pendidikan (Risnaedi & Astri, 2021).

Selain itu tingkat kepuasan kerja menjadi salah satu indikator yang menentukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), indikator ini juga menjadi salah satu hal yang menjadi perhatian peneliti, Tabel 1.4 menunjukkan salah satu data yang menggambarkan tingkat kepuasan kerja dari para guru dari sekolah SMK Negeri 24, SMK Negeri 66, SMK Negeri 58, SMK Negeri 52, SMK Negeri 48 di Kota Jakarta Timur.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Riset (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
Apakah anda merasa puas dengan feedback yang diberikan oleh sekolah terhadap hasil anda bekerja	14 (41,2%)	20 (58,8)	34 Responden

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Tabel ini mencerminkan persentase guru yang merasa puas dengan umpan balik yang diberikan oleh sekolah terkait hasil kerja mereka. Data dalam grafik ini berasal dari hasil survei yang melibatkan partisipasi dari 34 guru. Dari hasil survei, 41,2% guru menyatakan kepuasan terhadap umpan balik yang diberikan oleh sekolah. Angka ini mengindikasikan bahwa sebagian guru

menganggap umpan balik dari sekolah sebagai sarana yang bermanfaat, membantu mereka untuk meningkatkan pemahaman terhadap materi pelajaran yang diajarkan. Di sisi lain, 58,8% guru menyatakan ketidakpuasan terhadap umpan balik yang diberikan oleh sekolah. Ini mencerminkan bahwa mayoritas guru merasa bahwa umpan balik yang diberikan kurang membantu atau tidak cukup jelas bagi mereka. Situasi ini dapat menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan dalam cara umpan balik disampaikan atau dipersepsikan oleh guru. Dengan demikian, hasil dari grafik ini memberikan gambaran tentang persepsi guru terhadap efektivitas umpan balik sekolah. Upaya untuk memahami dan meningkatkan kualitas umpan balik dapat menjadi langkah yang bernilai untuk meningkatkan pengalaman belajar guru.

Peneliti melakukan pembaharuan dengan mempertimbangkan dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Empiris pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)” yang dilakukan oleh (Yuliati, 2018). Penelitian sebelumnya menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan pada penelitian ini, Peneliti mengefisienkannya dengan menggunakan tiga variabel saja yaitu motivasi kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kepuasan kerja. Selain itu objek penelitian pada penelitian ini juga berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan pada 160 guru SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang, sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya adalah guru-guru SMK di

daerah Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang jelas memiliki iklim dan fasilitas belajar yang berbeda.

Selanjutnya, Peneliti melakukan pembaharuan dengan mempertimbangkan dari studi peneliti sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh (K. D. C. Dewi & Riana, 2019). Dalam studi sebelumnya, terdapat empat variabel, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun, dalam penelitian ini, peneliti mengoptimalkan dengan hanya menggunakan tiga variabel, yakni motivasi kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kepuasan kerja. Selain itu, objek penelitian pada studi ini juga mengalami perubahan. Studi sebelumnya melibatkan 87 PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, sementara penelitian ini memfokuskan pada guru-guru SMK Negeri di wilayah Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, yang secara jelas memiliki perbedaan dalam sistem dan iklim kerjanya. Perubahan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik dan relevan terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja di konteks pendidikan sekolah menengah kejuruan.

Selain itu dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti efisiensi penelitian dan perbedaan *culture* tempat penelitian serta mempertimbangkan aspek keterbaharuan datanya, peneliti yakin bahwa penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang baik bagi penelitian selanjutnya.

Maka berdasarkan pokok-pokok permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pendalaman lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri Di Kota Jakarta Timur”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan memperkaya teori wawasan mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), kemudian juga dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu iklim organisasi, gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini dapat menjadi sumber literatur di perpustakaan atau referensi untuk bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama khususnya bagi mahasiswa program Pendidikan Administrasi Perkantoran.
- c. Bagi Guru dan Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat membantu guru untuk bisa meningkatkan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja.
- d. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan dan menambah literatur terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).