

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas tenaga kerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Lucky (2011) menyatakan betapapun baiknya sumber daya lain baik modal, bahan mentah, serta teknologi; apabila tidak didukung oleh manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif, oleh karena itu tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi akan sulit menuju tujuan organisasi dengan hasil yang memuaskan dan bahkan mungkin menghadapi ketidakberhasilan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, sumber daya diperlukan dorongan hingga dapat meningkatkan kinerja dengan optimal dan penuh semangat.

Tuntutan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas semakin diperhatikan, terutama dalam lembaga pendidikan yaitu pada sekolah. Pada suatu sekolah terdapat banyak sumber daya manusia, apabila prinsip-prinsip pengajaran yang diterapkan dari sekolah sudah baik, maka sumber daya manusia pada sekolah tersebut dapat mendorong kemajuan di bidang lain. Dapat disimpulkan bahwa keberadaan dan fungsi guru memiliki peranan yang sangat penting guna terciptanya mutu sumber daya manusia yang berkualitas sejak usia dini dimulai dari pendidikan pertama yang diterima anak yaitu pada tingkat sekolah Taman Kanak-kanak (TK). Terutama guru TK berada pada lingkungan anak usia emas (*golden age*) yang merupakan penentu tahap perkembangan anak, sehingga bentuk dan interaksinya pun pasti berbeda.

Berdasarkan pasal 1 ayat (1) UU No 14 tahun 2005, mencantumkan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang bidang utamanya bertanggung jawab dalam mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, mengevaluasi dan melatih peserta didiknya (UU No 14 Tahun 2005). Tenaga pendidik (guru) membutuhkan pengembangan kualitas dan perhatian untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia masa depan. Sedangkan Yunus (2020) dalam laporan *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* oleh UNESCO, menyatakan mutu pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-10 dari 14 dari negara-negara berkembang. Selain itu dalam konteks negara-negara berkembang, komponen guru berada pada posisi terbawah yaitu ke-14 dari 14 negara berkembang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di Indonesia masih terdapat isu permasalahan yang perlu diatasi pada kinerja guru.

Keaktifan guru TK dalam mengelola proses belajar mengajar pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dalam pengelolaan proses belajar mengajar sesuai dengan kurikulum yang dibahas melalui rapat IGTK (Ikatan Guru Taman Kanak-kanak) setiap satu bulan sekali. Kegiatan mengajar yang umumnya dilakukan seluruh TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dimulai dari jam 7.30 pagi diawali dengan membaca doa-doa pendek dilanjutkan dengan 3 kegiatan inti seperti, menulis, menggambar, bermain, dll. Setelahnya murid diberi waktu istirahat setengah jam lalu diisi dengan tanya jawab dan diselingi menyanyikan lagu-lagu setelahnya ditutup dengan doa. Penelitian ini dilakukan pada seluruh TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dengan jumlah sebanyak 32 TK, berikut tabel TK pada Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang :

Tabel 1.1 TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

No.	Taman Kanak – Kanak	Alamat
1.	TK Aba Kaliwungu	Jl. Raya Sumberejo Kaliwungu
2.	TK Aba Tempeh Lor	jl. Raya Tempeh No. 145
3.	TK Ainul Hikmah	Jl. Tegalorejo
4.	TK Al Firdaus Tempeh	JL. PB Sudirman IV No. 04
5.	TK Al Hidayah Tempeh Lor	Jl. Kaliwungu
6.	TK Dharma Wanita 01 Lempeni	Jl. Raya Tempeh-Pasirian
7.	TK Dharma Wanita 2 Lempeni	Barat Lapangan Lempeni
8.	TK Dharma Wanita Gesang	Jl. Balai Desa Gesang
9.	TK Dharma Wanita Jokarto 01	Jl. Slamet Wardoyo
10.	TK Dharma Wanita Pulo	Belakang Masjid Al Multazam
11.	TK Dharma Wanita Sumberjati	Jl. Raya Sumberjati
12.	TK Dharma Wanita Tempeh Kidul	Jl. Wonomerto Kidul
13.	TK Dharma Wanita Tempeh Tengah	Jl. Raya Depan Makoramil Tempeh
14.	TK Miftahul Ulum Pandanwangi	Pandanwangi
15.	TK MNU Nurul Islam Pandanarum	Jl. Keramat Jaya Dusun Sumber Gentong
16.	TK Muslimat NU 02 Pulo	Jl. Kartini No. 16 B Pulo
17.	TK Muslimat NU Al Falahiyah Pandanarum	Dusun Parasgowang
18.	TK Muslimat NU Gesang	Jl. Masjid Gesang
19.	TK Muslimat NU Jatisari	Jl. Kedung Caring
20.	TK Muslimat NU Salafiyah Pandanwangi	Jl. K.H. Wahid Hasyim
21.	TK Muslimat NU Tempeh Tengah	Jl. Ir. Soekarno Gang Masjid Tempeh
22.	TK Negeri Pembina Kecamatan Tempeh	Jl. Raya Tempeh Gang SDN 02 Besuk

Tabel 1.1 TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang (lanjutan)

No.	Taman Kanak – Kanak	Alamat
23.	TK Nurul Kalam Tempeh Kidul	JL. IR. H. Juanda No. 234
24.	TK Permadi Putra Besuk	Jl. Lapangan Gg. Gunung Besuk
25.	TK PGRI Tempeh	Jl. Raya Tempeh
26.	TK PGRI Tunas Harapan Jatisari	JL. Brawijaya RT-20 RW-04
27.	TK Tunas Bangsa PGRI Tempeh	Jl. Kapten Jama`ari No. 26
28.	TK Dharma Wanita 3 Lempeni	Jl. Kali Pancing
29.	TK Darul Ulum Pandanwangi	Jl. Hasanudin No.26
30.	TK Dharma Wanita Jokarto 02	Jl. Rambak Pakis
31.	TK Az Zarah	Dusun Kebonsari RT-24 RW-03
32.	TK Muslimat NU Salafiyah Pandanwangi	Jl. K.H. Wahid Hasyim

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut telah dilampirkan banyaknya data TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, yang pada setiap sekolahnya guru harus diperhatikan lebih lagi agar tercapai tujuan pendidikan. Dalam menuju tercapainya tujuan tersebut tentunya guru dihadapkan pada sejumlah tuntutan oleh peran profesinya, maka dari itu guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dituntut untuk memiliki ekstra peran yang juga dikelan sebagai *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* adalah sikap komitmen karyawan terhadap rekan kerjanya serta lingkungannya meskipun pada luar lingkup kerja formal, untuk tetap berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada organisasi (Via, 2019).

Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang menerapkan *organizational citizenship behavior* akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif serta mau membantu peserta didiknya bila diperlukan walaupun diluar jam kerja formal. Baskara (2017) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* diperlukan agar dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan cara memberikan kontribusi pada organisasi.

Pada kenyataannya yang terjadi saat ini, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada salah satu Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang menyatakan bahwa kurikulum atau yang disebut juga dengan program kegiatan belajar (PKB) tidak ada pembelajaran mengenai membaca, menulis, berhitung (calistung). Namun penerimaan siswa-siswi baru pada sekolah dasar (SD) harus melalui tes akademik, yaitu berupa membaca, menulis, dan berhitung. Sehingga diperlukannya *organizational citizenship behavior* atau ekstra peran seorang guru pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang agar peserta didik dapat menguasainya. *Organizational citizenship behavior* dapat disebabkan pada banyak hal, namun peneliti memfokuskan penelitian pada faktor internal salah satunya yaitu Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada guru di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang memerlukan motivasi agar mau dan mampu mengerahkan bakat, tenaga dan waktunya dalam menjalankan semua tugas dan kewajiban yang ada demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan tentang bagaimana cara menumbuhkan semangat untuk bekerja, membuat bersedia bekerja dengan tekun

dan menerapkan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2015:23).

Pada lingkungan pendidikan guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang sedang terjadi saat ini yaitu, guru tidak memiliki perilaku inisiatif atau sukarela. Kebanyakan guru pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang hanya bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) saja dan berdasarkan intruksi atau perintah oleh pimpinan, seperti salah satu contohnya yaitu dalam mengikuti kegiatan seminar. Sehingga diperlukannya motivasi pada guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang agar dapat melaksanakan peran dan fungsinya dengan kesadaran tanpa menunggu perintah. Karena motivasi kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* untuk memberikan dorongan kepada guru hingga guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang mampu bekerja secara efektif. Hal tersebut didukung pada penelitian yang dilakukan Supadi (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sampel penelitian sebanyak 96 guru pada seluruh SMA Negeri Jakarta Timur. Namun Studi yang telah dilakukan oleh Tahier (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* secara langsung pada seluruh guru yang mengajar di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.

Selain motivasi kerja, faktor internal selanjutnya yang harus dimiliki guru TK Kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang dalam membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasi. Perlunya

komitmen organisasi pada guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sehingga dapat menjadikan guru lebih bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukannya sehingga tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah komitmen terhadap nilai-nilai organisasi dan motif yang dikomunikasikan serta diimplementasikan kepada karyawan. Tujuannya untuk memastikan karyawan memahami nilai-nilai kerja dan mampu memotivasi karyawan untuk terus bekerja dan memberikan pelayanan yang baik (Via, 2019). Kebanyakan guru pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang masih belum memiliki sertifikasi, sedangkan guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) masih sangat sedikit dimana terdapat perbedaan gaji dan tunjangan diantara guru yang berstatus PNS dengan yang tidak. Hal tersebut tentunya menimbulkan kecemburuan sosial, sehingga komitmen pada guru TK di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang terhadap organisasinya masih rendah. Kerisna (2017) menemukan bahwa individu yang berkomitmen tinggi akan membuat mereka lebih memperhatikan keberhasilan organisasi serta berusaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang mempunyai komitmen organisasi tinggi maka menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior*, sehingga guru memberikan kinerja terbaiknya semaksimal mungkin dan melebihi batas tanggung jawab. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Lukiana (2016) mengenai Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS Kabupaten Lumajang dengan jumlah sebanyak 63 responden. Sedangkan penelitian terdahulu tentang

organizational citizenship behaviour yang pernah dilakukan Satria (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur, Kabupaten Aceh Timur, pada semua guru sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur sebanyak 126 guru.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan pada latar belakang tersebut dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan teori motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, serta dikarenakan kemudahan dalam memperoleh responden, lokasi tidak jauh dari tempat tinggal, dan melihat fenomena yang terjadi pada guru TK di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (Studi Kasus pada Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang)”.

1.2 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam menentukan pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah sedemikian rupa sehingga tidak terjadi penyimpangan atau perluasan topik dengan begitu penelitian menjadi lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan agar tujuan penelitian ini dibuat akan tercapai, beberapa pembatasan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang sumber daya manusia.
2. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen motivasi kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen (Y) *organizational citizenship behavior*.
3. Penelitian ini dilakukan yaitu pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
4. Responden dalam penelitian ini adalah guru TK yang berada Di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan oleh peneliti, sehingga permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru TK kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru TK kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru TK kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru TK kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, penulis berharap penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi, dan informasi tentang teori dan konsep penerapan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* yang diperoleh dalam perkuliahan, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

Penelitian ini tentunya diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait pengembangan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas terutama dalam lembaga pendidikan,

sehingga diharapkan SDM yang ada dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan dibidang-bidang lain.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini telah memberikan wawasan pengetahuan serta implementasi teori dengan realita khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini sekaligus sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (S1) di ITB Widya Gama Lumajang.

3) Bagi peneliti Lain

Bagi peneliti lainnya diharapkan dapat menjadi sumber bahan refrensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut, mendalam, dan melakukan penyempurnaan pada penelitian khususnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

