

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, tujuannya adalah untuk menciptakan unit satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia meliputi banyak aspek, dengan memahami manajemen sumber daya manusia, maka organisasi akan berjalan dengan positif dan stabil. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, banyak aspek yang perlu diperhatikan dan dipahami, di antaranya adalah kultur organisasi dan lingkungan kerja.

Adanya SDM yang mumpuni, tentu tidak lepas dari peran pendidikan yang dijalaninya. Pendidikan didapat melalui proses belajar mengajar yang dipengaruhi oleh tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum dan sarana. Data dari *Global Education Monitoring UNESCO* pada tahun 2021 menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia menempati peringkat 14 dari 35 negara Asia dalam indeks capaian pendidikan yang mencakup indikator seperti akses, partisipasi dan hasil belajar. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia masih ada ruang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dalam peningkatan kualitas pendidikan, tenaga pendidik menjadi salah satu hal yang di prioritaskan dalam peningkatan ini (Wiryanti et al., 2023).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Pendidik dan Pendidik mengatur tentang pekerjaan dan unsur tenaga kependidikan. Undang-undang menetapkan bahwa instruktur, sebagaimana dibuktikan dengan dukungan guru, memiliki tugas dasar mengajar, mengajar, mengarahkan, mempersiapkan, mensurvei, dan menilai siswa di tingkat sekolah dasar dan menengah.

Pemilihan tenaga kependidikan SMK sebagai objek penelitian didasari oleh Laporan Rencana Strategis Kemendikbud Tahun 2020 bagian jenjang SMK, bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan Indonesia, sekolah khususnya jenjang SMK diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran, sebagaimana tujuan dari SMK adalah selain mendidik juga menyiapkan para siswanya untuk dapat langsung terjun ke dunia kerja, dimana dalam hal ini diharapkan SDM lulusan SMK dapat bersaing di dunia kerja.

Melihat banyaknya tugas dan tuntutan tenaga pendidik dan pengajar SMK yang diprioritaskan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, maka tenaga pendidik diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melakukan perannya. Salah satu hal yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas adalah dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru, yaitu melakukan peran ekstra (*extra role*) diluar dari *job description* yang diuraikan seperti bersedia membantu sesama rekan dalam menyelesaikan tugas, memberikan dukungan ekstra kepada siswa, berpartisipasi dalam organisasi serta berkontribusi dalam pengembangan kurikulum.

Karakteristik organisasi, yaitu sifat yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan melalui kultur organisasi dan lingkungan kerja yang sesuai, dapat memicu perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*).

Penelitian yang dilakukan oleh Ario Wibowo (2022) menunjukkan bahwa kultur organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimana lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan melakukan perilaku OCB.

Hasil penelitian Fathor Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa kultur organisasi memengaruhi dan dapat memengaruhi perilaku OCB pada

karyawan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh pada perilaku OCB dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sucahyowati et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Dengan adanya fenomena dimana tenaga pendidik SMK memiliki tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikannya melalui efisiensi dan efektivitas kerja dan perbedaan hasil penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kultur organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi tenaga pendidik SMK di wilayah Jakarta Selatan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Organisasi Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu yang berkontribusi pada keefektifan organisasi, meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan (Adib et al., 2019). Perilaku ini terjadi di tempat kerja yang melebihi kewajiban tugasnya dan dilakukan atas dasar kemauan individu sendiri, yang mampu menunjukkan keefektifan organisasi dan secara tidak langsung menghasilkan pengakuan pada sistem (Adib et al., 2019). Mereka menunjukkan perilaku ini dengan membantu orang lain di pekerjaan lain secara sukarela tanpa paksaan, memiliki sikap toleransi diri yang tinggi terhadap organisasi, dan bertindak untuk menghindari masalah (Bakhtiar et al., 2021).

Kultur organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang disepakati, dianut dan dilakukan secara bersamaan oleh seluruh anggota organisasi. Kultur organisasi dapat berubah-ubah, setiap perubahan kultur organisasi membutuhkan komunikasi karena identik dengan perubahan perilaku dan sikap anggota organisasi (Kaur Bagga et al., 2022). Perubahan yang terjadi pada kultur organisasi pada umumnya berasal dari pendiri atau tim kepemimpinan (Ketprapakorn & Kantabutra, 2022).

Perilaku anggota organisasi cenderung mengikuti budaya yang ditanamkan pada organisasi tersebut (Patricia, 2022). Setiap organisasi

memiliki kultur organisasi yang berbeda. Kultur organisasi pun bisa berubah seiring berjalannya waktu. Salah satu contoh perubahan kultur organisasi dan menghasilkan banyak dampak positif terhadap organisasi adalah PT KAI yang mengalami perubahan kultur organisasi sewaktu dibawah kepemimpinan Bapak Ignasius Jonan. Kultur organisasi dapat menjadi identitas perusahaan atau kelompok kerja tertentu.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar organisasi dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan yang mana berpengaruh pula terhadap kinerja anggota organisasi tersebut (Sasongko, 2022). Selain itu, lingkungan kerja ini mempengaruhi anggota organisasi secara fisik dan non-fisik. Perubahan lingkungan kerja organisasi tidak dapat diukur dan diketahui. Oleh sebab itu, anggota organisasi harus mempersiapkan adaptasi diri terhadap perubahan lingkungan kerja.

Organisasi juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar. Dengan memperhatikan lingkungan kerja dan perubahannya, organisasi mampu mengantisipasi dampak negatif yang diberikan oleh perubahan lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang sehat mampu memberikan dampak positif terhadap karyawan dan juga organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan membawa dampak negatif bagi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan hal-hal di atas, peneliti merumuskan masalah berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dan kultur organisasi berpengaruh terhadap perilaku warga negara organisasi (OCB) pada tenaga kependidikan SMK di wilayah Jakarta Selatan?
2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi perilaku warga negara organisasi (OCB) siswa SMK di wilayah Jakarta Selatan?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan sikap warga negara (OCB) karyawan SMK di wilayah Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hubungan antara kultur organisasi dan lingkungan kerja terhadap OCB pada guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan;
2. Menentukan hubungan antara kultur organisasi dan lingkungan kerja terhadap OCB pada guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan; dan
3. Menentukan hubungan antara lingkungan kerja dan OCB pada guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Salah satu manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: ●

1. Memberikan pengetahuan dan wawasan tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Berkontribusi pada kemajuan pendidikan di Indonesia, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMK di Jakarta Selatan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para pemangku kepentingan dalam mengembangkan kebijakan dan program yang lebih baik untuk memenuhi tanggung jawab warga negara.