BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dewasa ini, pendidikan menjadi sangat penting. Pendidikan mempunyai peran yang signifikan dan bahkan merupakan pendukung atau pranata utama dalam penyiapan SDM, sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Perilaku manusia yang berkualitas dalam konteks pendidikan adalah mutu *output* yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam setiap perubahan. Dalam literatur yang penulis baca dijelaskan bahwa tingkat mutu pendidikan sangat berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Hal ini menerangkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, karena pendidikan berperan di dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan,

kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah guru menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru juga sebagai subyek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, sehingga harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan, walaupun fasilitas pendidikan disekolahnya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan dapat memperoleh dan atau menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal. Mujtahid (2010) mengemukakan bahwa sementara ini kualitas pada pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik yaitu guru. Hal ini berarti bahwa seorang guru berpengaruh dalam menentukan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional (Suyanto dan Hisyam, 2000).

Penilaian kinerja guru di SMP Negeri 14 Depok dilakukan dengan mengacu pada buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2016. Berdasarkan pedoman tersebut komponen penilaian kinerja guru difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru periode Januari-Desember 2022, dengan berpedoman pada buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Tahun 2016, kinerja guru SMP Negeri 14 Depok seperti terlihat pada tabel berikut.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Tabel 1.1

Kinerja Guru SMP Negeri 14 Depok Periode Januari-Desember 2022

No	Kompetensi	Rata-Rata	Predikat
1	Pedagogik	80	Baik
2	Kepribadian	80	Baik
3	Sosial	78	Baik
4	Profesional	60	Cukup
	Rata-Rata	**74.5**	**Cukup**

Sumber: Data Primer SMP Negeri 14 Depok diolah, 2023

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengenai hasil konversi nilai PK Guru ke dalam skala nilai ditetapkan ≤ 50 adalah kurang, 51-60 adalah sedang, 61-75 adalah cukup, 76-90 adalah baik dan 91-100 adalah amat baik. Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP Negeri 14 Depok belum termasuk kategori baik.

Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran. Tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 bahwa peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan, kualitas kerjanya di pengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Rendahnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, sikap professional guru, kepuasan kerja, organisasi tempat bekerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, kebijakan pemerintah, hingga pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dijalankan guru (Baluyos et al, 2019). Berdasarkan factor tersebut, kepuasan kerja menjadi factor-faktor yang dekat dengan hasil yang akan dimaksimalkan oleh guru.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Kepuasan kerja guru merupakan bentuk tanggapan, baik itu positif atau negatif atas pengakuan yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru terkait pekerjaannya (Jamal Ali & Anwar, 2021). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya (Basyir, 2020). Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa memiliki stabilitas pekerjaan, pertumbuhan karir dan keseimbangan kehidupan kerja yang nyaman (Aruldoss et al, 2021). Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya (Kapa & Gimbert, 2018).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009).

SMPN 14 Depok merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar. Dengan usahanya yang terus menerus meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, SMPN 14 Depok pun meraih

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

banyak prestasi yang membanggakan. Diantaranya Meraih sekolah Adiwiyata tingkat kota Depok (2021), Juara 3 LPI (2021), Juara ke 2 Lomba Debat Bidang Pendidikan Tingkat SMP/Mts. Se-kota Depok (2014) dan salah seorang tenaga pendidiknya meraih penghargaan sebagai Peringkat I ASN Inovatif dari Pemerintah Kota Depok. Ini merupakan penghargaan di bidang inovasi yang tentu saja seringkali ide atau inovasi pembelajarannya selalu dipraktikan dalam kegiatan belajar mengajar di SMPN 14 Depok. Dengan adanya prestasi-prestasi tersebut mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja di lingkungan SMPN 14 Depok.

Guru yang puas dengan pekerjaannya akan mengarah pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mereka akan termotivasi untuk menunjukan tingkah laku di luar kewajibannya. Guru yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu reka kerja dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Menurut Organ et al (2006) *Organizational citizenship behavior* adalah tindakan individu dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan imbalan apapun. Perilaku tersebut dapat meningkatkan keefektivitasan dari suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Robbins, S., & Judge (2013) bahwa *organizational citizenship behavior* yaitu pilihan sikap individu bersifat personal yang memberikan kontribusi kepada organisasi secara efektif namun bukan bersifat wajib dalam pekerjaannya. Selain itu menurut Muhdar (2015) *organizational citizenship behavior* merupakan keinginan yang berasal dari diri individu untuk dapat berkontribusi dalam organisasi. Keinginan tersebut muncul secara tiba-tiba

dalam segala kondisi dan terdapat support dari organisasi seperti dukungan dari atasan, rekan kerja yang saling kooperatif, interaksi yang aktif serta adanya kerjasama. Dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan niat pribadi yang muncul dari diri sendiri bersifat personal secara sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan suatu imbalan atas perilaku tersebut. Berikut merupakan hasil kuesioner pra-survey kepada 33 guru mengenai *Organizatioanl Citizenship Behavior* (OCB) di SMPN 14 Depok:

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai *Organizational Citizenship Behavior*

Pernyataan	Tidak Setuju	Setuju
Altruism		
Bersedia membantu rekan kerja saya yang pekerjaanya menumpuk.	7	26
Senantiasa berupaya membantu karyawan baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.	2	31
Conscientiousness		
Datang ke kantor lebih awal untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.	5	28
Bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja.	5	28
Hanya menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan.	7	26
Sportmanship		
Tidak pernah mengeluh mengenai pekerjaan yang saya lakukan.	8	25
Bersedia menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan.	7	26
Courtesy		
Selalu memberikan informasi terkait dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh rekan kerja.	1	32
Akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan sekolah.	0	33
Civic Virtue		
Selalu mengatakan kepada orang lain bahwa tempat saya bekerja merupakan perusahaan yang baik.	1	32
Mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan di tempat saya bekerja.	2	31
Peduli terhadap kelangsungan hidup sekolah.	2	31

Sumber: *Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwa terdapat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMPN 14 Depok yang masih rendah. Dari data pra-survey yang dilakukan, didalam kesehariannya masih ada guru yang datang terlambat untuk bekerja, masih kurangnya sikap tolong menolong, masih terdapat guru yang menumpuk pekerjaan dan sikap toleransi yang belum menyeluruh dilakukan oleh guru. Perilaku ini merupakan perilaku sosial yang positif dan bermakna untuk membantu keefektifan suatu organisasi. Sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini berhubungan dengan kinerja guru, karena perilaku ini merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai bila didukung dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dari para guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu beban kerja berlebih / *work overload*. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya guru rentan terhadap beban kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Dhania (2010) menemukan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berlebih terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak tetapi melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Menurut Gozali (2016) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja yang dihasilkan, demikian juga sebaliknya semakin rendah beban

kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi. Menurut Yusuf (2011) mengungkapkan bahwa dengan semakin banyak beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Kesimpulan dari hasil wawancara salah seorang guru di SMPN 14 Depok tersebut yaitu bahwa beberapa guru memiliki kemampuan yang terbatas terlebih dengan adanya kemajuan teknologi. Sedangkan tidak semua guru dapat menggunakan teknologi dengan baik padahal beberapa pekerjaan mengharuskan menggunakan teknologi tersebut. Maka guru mempresepsikan hal ini sebagai tekanan yang dapat mengancam dirinya dan dianggap menjadi beban.

Dari hasil wawancara tersebut juga guru mengatakan bahwa masih adanya guru yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk. Sementara itu pekerjaan setiap harinya datang terus menerus. Dampaknya mereka harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.

Fakta dilapangan dari hasil wawancara juga mengatakan bahwa beberapa guru SMPN 14 Depok memiliki pekerjaan lain diluar dari mengajar. Seperti mereka dipercayai untuk mengurus koperasi sekolah, menjadi pembina ekstrakulikuler serta kegiatan administrasi yang dipegang langsung oleh para guru, hal ini juga menjadi beban berlebih bagi guru.

Namun dari hasil wawancara, guru tersebut juga mengatakan adanya beban kerja diluar dari pekerjaan utamanya akan membuat guru termotivasi untuk terus berkembang. Sehingga dampak yang ditimbulkan tidak selalu buruk. Oleh sebab itu penulis tertarik menjadikan variabel *work overload* sebagai variabel moderasi.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 14 Depok dan *Work Overload* Sebagai Variabel Moderasi"**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan yang baik dipicu oleh adanya kepuasan dari karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, apresiasi dari atasan, tunjangan yang diberikan, rekan kerja serta budaya organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik, maka akan mendorong karyawan menerapkan *organizational citizenship behavior* di lingkungan kerjanya lalu melihat apakah ada pengaruh positif atau negatif dengan adanya *work overload*. Dengan demikian rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok?
2. Bagaimanakah pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok?
3. Bagaimanakah pengaruh *work overload* terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok?
4. Bagaimanakah *work overload* memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok?
5. Bagaimanakah *work overload* memoderasi hubungan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok?

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan pertanyaan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok.
2. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok.
3. Pengaruh *work overload* terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok dengan *work overload* sebagai variabel moderating.
5. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru SMPN 14 Depok dengan *work overload* sebagai variabel moderating.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan kajian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan pada SMP Negeri 14 Depok secara simultan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara akademis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya yang serupa mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja guru dengan *work overload* sebagai variabel moderasi. Serta dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia dan perilaku organisasi didalam dunia kerja.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi SMP Negeri 14 Depok dalam membantu memberikan masukan terhadap organisasi mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja guru dengan *work overload* sebagai variabel moderasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam proses penelitian ini ada beberapa batasan yang perlu diperhatikan ditinjau dari variabel dan objek penelitian. Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas dan agar penelitian dapat terarah sesuai dengan tujuannya, maka perlu adanya batasan penelitian. Batasan penelitian ini yakni meneliti pengaruh kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja karyawan, pada kinerja guru SMP Negeri 14 Depok dengan *work overload* sebagai variabel moderasi.

1.6. Sistematika Penelitian

Untuk mempemudah dalam mendapatkan gambaran yang jelas tentang permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab. Masing-masing bab memiliki sub bab dengan sistematika penulisan sebagaiberikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusanmasalah, tujuan penelitian, signifikasi penelitian, batasasn penelitian dan model operasional penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terlebih dahulu yang akan menjelaskan konsep yang akan diteliti sebagai dasar pembuktian terhadap penelitian, kerangka teori yang menggambarkan konsep yang akan dijadikan sebagai dasar penelitian, model analisis yang berguna untuk mengetahui hubungan antar variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi, hipotesis penelitian yang memiliki jawaban sementara terhadap perumusan masalah yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul, dan operasionalisasi konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai pendekatan penelitian, jenis penelitian yang diambil, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan keterbatasan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, serta pembahasan data dari hasil penelitian yang diperoleh di lapangan pada SMP Negeri 14 Depok.

BAB V PENUTUP

Bab penutup ini memuat keterkaitan dari bab 1 sampai dengan bab 5 tentang hasil atau kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA