

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Achmad (2017) mendefinisikan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi siswa agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan. Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa.

Pendidikan memegang peranan penting untuk dapat menjamin keberlangsungan dan eksistensi sebuah lembaga pendidikan atau sekolah. Lembaga pendidikan harus menggunakan sumber daya manusia yang ada untuk selalu berusaha meningkatkan kualitasnya. Terdapat tiga komponen utama dalam mengelola pendidikan yaitu guru maupun tenaga pendidik, pengelola sekolah serta sistem informasi sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sedangkan permasalahan sumber daya manusia yang sering muncul di suatu organisasi yaitu berkaitan dengan kinerja. Kinerja telah menjadi isu penelitian di berbagai negara sejak lama. Beberapa sumber menyatakan bahwa istilah kinerja sudah dikenal pada masa kekaisaran dinasti Wei tahun 221-265 Masehi (Amstrong, 2009). Isu tentang kinerja terutama yang terkait dengan masalah penilaian, pengukuran, dan evaluasi kinerja mulai memperoleh perhatian serius dari berbagai kalangan akademisi, konsultan dan para praktisi khususnya yang terlibat dalam kegiatan organisasi baik organisasi sosial, pendidikan, rumah sakit, partai politik dan keagamaan.

Pembangunan sumber daya manusia merupakan fokus utama dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia di Indonesia harus mampu menghadapi dan memanfaatkan setiap peluang dari dunia yang terus berkembang dan teknologi yang berubah begitu cepatnya. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, utamanya SDM di bidang riset, teknologi dan pendidikan tinggi.

Di Indonesia, kinerja karyawan termasuk kategori yang rendah. Menurut Senen, S. H., et al (2017), rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian lain yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Maju mundurnya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Hal tersebut dapat dilihat melalui *Human Development Index* (HDI). *Human Development Index* memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia disuatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Peringkat Human Development Index (HDI)**  
**Negara ASEAN Tahun 2020**

No	Negara	HDI
1	Singapura	0,938
2	Brunei Darussalam	0,838
3	Malaysia	0,810
4	Thailand	0,777
5	Indonesia	0,718
6	Filiphina	0,718
7	Vietnam	0,704
8	Laos	0,613

<b>9</b>	Timor Leste	0,594
<b>10</b>	Myanmar	0,583

**Sumber: UNDP Human Development Index Ranking**

Berdasarkan Tabel 1.1, Indonesia menduduki peringkat ke 5 dalam HDI berdasarkan negara-negara ASEAN yang berarti Indonesia masih berada dibawah negara Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Hal tersebut menunjukkan sumber daya manusia di Indonesia masih belum cukup bagus. Dengan kata lain perkembangan sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibanding keempat negara di Asia Tenggara tersebut.

Setiap perusahaan atau institusi pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ayu Wulandari & Iramani (2014) kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kerja sama. Guru merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang berkualitas.

PKLK Growing Hope adalah salah satu instansi pendidikan luar biasa swasta di Bandar Lampung, berdiri pada tahun 2012, dibawah naungan Yayasan Harapan Masa Depan Lampung. Nama “Growing Hope”, memiliki arti “Tumbuhnya Harapan”. Sekolah Growing Hope beralamat di Jalan Pulau Buton Perum Palmsville no. A1-3, Jagabaya II Way Halim Bandar Lampung. PKLK Growing Hope memiliki tingkat pendidikan dari Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas. Jumlah Guru di Growing Hope sebanyak 40 berikut merupakan rekapitulasi jumlah guru tetap dan tidak tetap di Growing Hope.

**Tabel 1.2**

**REKAPITULASI JUMLAH GURU GROWING HOPE 2021**

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru
1	ADL	4 Guru
2	Motorik Halus	4 Guru
3	Motorik Kasar	4 Guru
4	Calistung Dasar	8 Guru
5	Calistung Lanjutan	4 Guru
6	Sosial	3 Guru
7	Tata Boga	4 Guru
8	Batik Dasar	3 Guru
9	Batik Lanjutan	3 Guru
10	Menjahit	3 Guru
11	Komputer	3 Guru
Jumlah		40 Guru

**Sumber:**  
**Adminis**  
**trasi**  
**Growing**  
**Hope**  
Menurut  
Undang-  
Undang  
Republik  
Indonesia  
Tahun  
2005  
tentang  
Guru dan  
Guru,

guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seorang guru harus memiliki kompetensi. Kompetensi tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kinerja guru adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan suatu institusi, karena kinerja guru menuntun institusi untuk mencapai tujuannya. Kinerja guru yang baik secara langsung akan mempengaruhi guru untuk memperbaiki kinerjanya, hal tersebut merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja guru untuk mengetahui kinerja guru selama ini.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan penelitian terdahulu. Antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sistem karir dan kepemimpinan, efikasi diri, budaya

organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja, religiusitas (Alfisyah & Anwar, 2018), dll. Kinerja guru secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru, yang motivasi, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Ali, 2019). Organ (1990) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi - fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB (Markoczy, L., & Xin, 2002).

Selain *organizational Citizenship Behavior* yang dapat mempengaruhi kinerja guru, terduga terdapat dorongan dari eksternal diri masing-masing guru yaitu budaya organisasi. Robbins *et all* (2010) menjelaskan, budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Menurut Bellingham *et al.*, (2014) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut (Marliani, 2015) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang memengaruhi cara melakukan pekerjaan dan cara para karyawan berperilaku. Budaya Organisasi menurut Robbins (2010) adalah merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari

organisasi lain Budaya organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan sebuah organisasi dapat terakomodasi. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Sehingga apabila budaya organisasi di suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat. Diduga variabel Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja guru PKLK Growing Hope. PKLK Growing Hope sendiri memiliki budaya organisasi yang disebut dengan *Renewable*.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru ialah Kepemimpinan, Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Dionne, Shelley D., 2004). Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Mulyasa (2007) menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja dari pada guru itu. Menurut Mulyasa (2007) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku

orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin (kepala sekolah) terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Afidah, 2009). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PKLK GROWING HOPE BANDAR LAMPUNG”**

## **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengetahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PKLK Growing Hope Bandar Lampung adalah:

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung?
2. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung?
3. Bagaimana Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung?
4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung?

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.2.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung.

### **1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung.

### **1.2.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung yang beralamat di Jalan Pulau Buton Perum Palmsville Blok A1-A3 Pajajaran, way halim, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia.

### **1.2.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 s/d Februari 2022

### **1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan guru PKLK Growing Hope, Bandar Lampung, Lampung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru di PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru di PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja guru di PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru di PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain:

#### **1.4.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis, khususnya dalam hal sumber daya manusia meliputi *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan, serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang di dapat dari perkuliahan.

#### **1.4.2 Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi pendidikan untuk mengetahui arti pentingnya *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan bagi Institusi sehingga dapat mendorong kinerja guru PKLK Growing Hope Bandar Lampung, Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta inteprestasi hasil.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian