

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya terbaik adalah sumber daya manusia (SDM), sumber daya ini tidak dapat diduga kekuatannya karena memiliki cipta dan karya (Fadude 2019: 32). Sumber daya manusia dalam instansi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam suatu instansi. SDM harus dikembangkan kapabilitas dan kompetensinya oleh instansi salah satunya melalui pendidikan.

Berbagai macam upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula. Upaya peningkatan kualitas pendidikan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja para guru, produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Sistem kerja hari ini lebih efektif dan efisien dari pada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran (output) yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas dari pada keluaran (output) saat ini.

Sondang (2009) mengemukakan bahwa guru merupakan elemen penting dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja sekolah,

mengingat peningkatan produktivitas kerja hanya menjadi mungkin dilakukan oleh manusia yang dalam konteks sekolah adalah guru. Pendapat lain menurut Mulyasa (2008) produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional guru meliputi memahami Standar Nasional Pendidikan, sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, diantaranya mengembangkan silabus, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar
- 2) Menguasai materi standar, yaitu bahan pembelajaran dan bahan pendalaman; mengelola program pembelajaran, meliputi merumuskan tujuan, menjabarkan kompetensi dasar, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, menyusun prosedur, dan melaksanakan pembelajaran,
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media dan sumber pembelajaran, membuat alat-alat pembelajaran, dan mengelola dan mengembangkan laboratorium.
- 5) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik
- 6) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 7) Memahami penelitian dalam pembelajaran, meliputi mengembangkan rancangan penelitian, melaksanakan penelitian, dan menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 8) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran.
- 9) Mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan

10) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.

Berdasarkan pendapat dari Mulyasa sudah jelas bahwa seorang guru tidak hanya merencanakan dan melaksanakan pembelajaran saja, tetapi juga merancang dan melaksanakan penelitian, membuat media dan mengaplikasikan penelitian dalam proses belajar mengajar.

Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Instansi yang sukses akan membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar deskripsi pekerjaan mereka yang akan menghasilkan hasil kerja yang melebihi harapan.

Instansi memerlukan dan menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori *disposisi* atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri *predisposisi* pekerja yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa pekerja terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan instansi.

Menurut Robbins (2006: 364) OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya instansi tersebut secara efektif. OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam instansi. OCB merupakan pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja

formal pekerja, tetapi dapat mendukung fungsi instansi secara efektif. Berawal dari pengertian OCB yang dikatakan oleh Robbins bahwa OCB merupakan perilaku dari seorang individu yang ada di sebuah instansi yang melaksanakan tugasnya melebihi dari apa yang seharusnya dikerjakan.

Dalam dunia pendidikan, OCB memperlihatkan perilaku-perilaku yang memberikan nilai tambah bagi guru dan merupakan perilaku proporsial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu. Jika para guru di suatu instansi memiliki OCB yang tinggi, maka produktivitas kerja akan meningkat dan guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan instansinya.

Kepuasan kerja guru berkaitan dengan peran penting dalam mewujudkan keefektifan dan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kepuasan kerja guru merupakan peran yang sangat penting untuk diwujudkan, karena jika kepuasan guru tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru tersebut. Mulyasa (2008:111) mengemukakan bahwa belum sempurna rasanya kalian membahas pendidikan belum berbicara tentang guru, karena figur yang satu ini sangat menentukan maju mundurnya kualitas mutu pendidikan.

Agar instansi memiliki keefektifan yang tinggi maka perlu ditingkatkan kepuasan kerja. Robbins (2006:109) menuliskan bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku OCB pegawai, yang dapat diartikan bahwa pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang instansi, membantu yang lain, dan membuat

produktivitas kerja mereka melampaui perkiraan normal. Dari pendapat Robbins dapat disimpulkan bahwa jika guru puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan lebih baik bahkan dapat melebihi perkiraan normal dan tingkat keefektifan di sekolah semakin meningkat. Tercapainya efektifitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat tergantung pula pada kepuasan kerja yang diperoleh guru dalam menjalankan tugasnya

Jika guru dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab, bersemangat tinggi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, suasana kerja menggembirakan, absen guru akan rendah, produktivitas kerja semakin tinggi, pengunduran diri akan rendah, sehingga tujuan sekolah akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah, maka hal-hal yang dijelaskan di atas tidak akan terjadi.

Seorang guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan produktivitas kerja yang tinggi pula, tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan. Menurut Santoso (2012:6) etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam

etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan dan kesalahan, sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.

Perkembangan zaman menuntut adanya pembaharuan dari segala bidang terutama bidang pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan. Fenomena ini antara lain mengharuskan guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan dan pengajaran untuk selalu kreatif, motifatif, dan dinamis dalam melaksanakan semua tugasnya baik tugas utama maupun pokok sejalan dengan tuntutan dan perkembangan zaman.

Berdasarkan apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin?

3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin?
4. Apakah etos kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan etos kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kelurahan Mawar Kota Banjarmasin.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat, yaitu hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh etos kerja, kepuasan kerja,

dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja guru pada guru sekolah dasar negeri maupun sekolah tingkat lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan tambahan pihak instansi dalam menyikapi masalah guru yang berkaitan tentang etos kerja, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) serta sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam mencapai tujuan instansi secara lebih maksimal.

2). Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai topik yang berhubungan dengan etos kerja, kepuasan kerja, OCB dan produktivitas kerja guru.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia dan menerapkan teori yang diterima pada masa perkuliahan.