

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia. Seluruh pihak, seperti pemerintah dan masyarakat terus berupaya untuk mengembangkan Indonesia sehingga mampu menjadi negara maju. Pembangunan secara utuh pada berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, kesehatan, dan pendidikan, dalam negeri mempengaruhi maju atau tidak suatu negara. Pendidikan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kemajuan tidak suatu negara karena melalui pendidikan individu mampu meningkatkan kualitas kehidupan.

Pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan nasional pun dijelaskan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

*Survei Programme International Student Assessment (PISA) oleh Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) pada tahun 2015*

menunjukkan pendidikan Indonesia berada di peringkat ke 64 dari 76 negara yang terlibat dalam survei tersebut (Ali, 2017). Perkembangan dunia pendidikan di suatu negara dipengaruhi oleh sarana fisik, pemerataan pendidikan, kualitas dan kesejahteraan tenaga pendidik, serta prestasi anak didik (Pratini, 2016). Perkembangan empat hal tersebut di Indonesia tergolong belum maksimal sehingga berdampak kepada mutu pendidikan, yang saat ini masih tergolong rendah. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan Indonesia dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

Proses belajar mengajar merupakan kegiatan utama dalam dunia pendidikan. Pada kegiatan belajar mengajar atau proses pembelajaran terdapat peran guru sebagai tenaga pendidik. Guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran karena guru memberikan peran pada keberhasilan proses pembelajaran sehingga secara tidak langsung juga berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Asahan, 2017). Guru bertanggung jawab atas persiapan dan proses kegiatan belajar mengajar. Hal ini menjelaskan bahwa tugas utama seorang guru adalah sebagai pengajar sehingga peserta didik mampu memahami dan menguasai materi pelajaran.

Guru tidak hanya berperan sebagai seorang pengajar, namun juga sebagai fasilitator, pembimbing, penyedia lingkungan, motivator, model, agen perkembangan kognitif, dan manajer bagi peserta didik (Suyanto & Jihad, 2013). Hal ini dikarenakan guru tidak hanya memberikan pengajaran dalam hal ilmu pengetahuan, namun juga terkait dengan karakter peserta didik. Peran tersebut sering kali dilakukan oleh seorang guru tidak hanya selama proses belajar mengajar

di kelas berlangsung, tetapi juga dilakukan diluar kelas, bahkan di luar jam kerja sebagai seorang guru. Guru pun dituntut untuk mampu membangun karakter peserta didik karena hal tersebut diperlukan untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu. Seorang guru juga memiliki kegiatan lain yang terkait dengan kegiatan sekolah. Peran dan tugas seorang guru yang kompleks tersebut membuat pekerjaan ini menjadi pekerjaan yang membutuhkan perilaku ekstra.

Perilaku kewargaan organisasi (PKO) atau disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2008). Perilaku ini merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan bersifat konstruktif (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku mengerjakan tugas ekstra yang melebihi tugas pokok pekerjaan organisasi tersebut. Organisasi menghargai perilaku ini karena perilaku kewargaan organisasi menjadi salah satu faktor berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu dalam berkerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Satwika (2014) bahwa perilaku kewargaan organisasi menjadi prediktor paling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, bila dibandingkan dengan keterbukaan terhadap pengalaman dan budaya organisasi. Perilaku kewargaan organisasi yang semakin tinggi pada individu memberikan dampak yaitu meningkatkan kinerja individu dalam bekerja.

Barnard (dalam Organ, dkk., 2006) menyebutkan bahwa kerelaan individu untuk berkontribusi kepada organisasi menjadi dasar dalam aktifitas keorganisasian.

Perilaku rela untuk berkontribusi kepada organisasi menjadi dasar dari perilaku kewargaan organisasi. Pada saat individu menunjukkan inisiatif dan perilaku menolong teman kerja, maka individu tersebut melakukan perilaku kewargaan organisasi. Perilaku lain yang mengindikasikan individu perilaku kewargaan organisasi antara lain adalah loyalitas kepada organisasi, ketaatan kepada organisasi, pengabdian kepada organisasi, dan pengembangan diri individu terkait dengan pekerjaan.

Perilaku kewargaan organisasi memberikan memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung bagi individu terkait pekerjaan individu tersebut. Individu mampu mencapai kepuasan kerja ketika individu melakukan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Sharma, Bajpai, dan Holani (2011) bahwa terlepas dari jenis organisasi tempat individu bekerja, perilaku kewargaan organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja individu. Pengaruh secara tidak langsung yaitu perilaku kewargaan organisasi membantu individu dalam membangun karir individu dalam pekerjaan. Perilaku kewargaan organisasi yang dilakukan individu menjadi pertimbangan penting bagi organisasi dalam membuat keputusan evaluasi kinerja (Alkahtani, 2015). Keputusan evaluasi kerja tersebut menentukan individu mendapatkan kesempatan promosi dan pemindahan dalam hal pekerjaan. Individu dengan perilaku kewargaan organisasi juga mendapatkan pandangan dan penilaian positif dari rekan sekerjanya.

Perilaku ini tidak hanya memberikan dampak kepada individu yang melakukannya, tetapi juga berdampak kepada organisasi tempat individu bekerja. Organ, dkk. (2006) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi memberikan

keefektifan bagi organisasi. Perilaku ini tidak hanya mampu meningkatkan kinerja rekan kerja, namun juga mampu meningkatkan kinerja manajerial dalam organisasi. Perilaku kewargaan organisasi membantu organisasi dalam menurunkan tingkat kebutuhan penyediaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan pemeliharaan pekerja, sehingga penggunaan sumber daya organisasi lebih efisien untuk tujuan yang lebih produktif. Organisasi mampu meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Hal ini pun didukung oleh penelitian Chahal dan Mehta (2010) yang mengemukakan bahwa perilaku kewargaan organisasi mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Dampak tersebut antara lain adalah berkurang angka ketidakhadiran, stres psikologi, retensi pekerja, serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan pengguna jasa atau barang.

Kegiatan diluar tanggung jawab utama guru namun dapat memaksimalkan peran utama guru, seperti membantu atau menyelesaikan pekerjaan rekan kerja atau memberikan waktu tambahan untuk menerangkan materi kepada peserta didik, merupakan bentuk dari perilaku ekstra dari seorang guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi menyebabkan ada perbedaan kecenderungan dan intensitas perilaku ini. Organ, dkk (2006) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi antara lain adalah perilaku pemimpin, karakteristik tugas atau pekerjaan, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi, dan konteks budaya. Penelitian-penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasi pun mendukung bahwa faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh, baik hubungan secara positif maupun negatif. Menurut Emami, Alizadeh, Nazari, dan Darvishi (2012) muncul atau tidak perilaku

kewargaan organisasi pada individu didahului oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, keadilan organisasi, iklim organisasi, dan deskripsi pekerjaan.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Suresh & Venkatammal (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Prihatsanti & Dewi (2012) menyebutkan bahwa iklim organisasi yang baik mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan perasaan nyaman terhadap organisasi, sehingga mendorong individu mengekspresikan perilaku membantu terkait kepentingan organisasi tempat individu bekerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi merupakan kepuasan kerja. Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Penelitian tersebut membuktikan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu meningkatkan kecenderungan individu untuk melakukan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini dikarenakan perasaan puas dalam bekerja mendorong individu untuk melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab utama. Zeinabadi (2010) pun menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil penilaian individu terhadap beberapa aspek dalam lingkungan pekerjaan. Penilaian positif individu terhadap beberapa aspek dalam pekerjaan tersebut mampu meningkatkan komitmen organisasi, yang juga berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku kewargaan organisasi pada individu. Hal ini juga

didukung dalam penelitian Teresia & Susaya (2008) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong loyalitas individu kepada organisasi, sehingga perilaku kewargaan organisasi pun meningkat.

Faktor lain yang turut mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasi adalah gender. Sambung (2011) menjelaskan dalam penelitiannya tentang perilaku kewargaan organisasi bahwa gender mempengaruhi perilaku menolong secara interpersonal, yang merupakan salah satu bentuk perilaku kewargaan organisasi. King, George, dan Hebl (2005) menyatakan bahwa wanita lebih sulit untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi dibandingkan dengan pria. Hal ini disebabkan adanya perasaan sungkan, malu, atau merasa tidak etis pada wanita, terutama bila organisasi didominasi oleh pria.

Pada saat ini jumlah pekerja wanita di Indonesia tergolong tidak sedikit, begitu pula dengan jumlah guru wanita di sekolah. Setiap guru, termasuk guru wanita, dituntut untuk menunjukkan kinerja maksimal saat bekerja di sekolah sehingga memberikan dampak dalam dunia pendidikan di Indonesia. Pada guru SMK, selain memberikan teori dari materi yang diajarkan, guru juga mengajarkan keterampilan dalam mempraktekkan teori dari materi. Hal tersebut menjelaskan peran utama guru adalah untuk membekali pengetahuan dan dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan kreatifitasnya. Peran utama tersebut dijalankan bersamaan dengan peran ekstra pada seorang guru sehingga mempengaruhi beban kerja pada guru SMK.

Menurut Kamdi (2014) pada guru sekolah menengah kejuruan (SMK) secara keseluruhan memiliki rerata jam kerja sebesar 56,02 jam per minggu. Jumlah rerata

jam kerja tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah umum atau non-SMK, yaitu sebesar 44,40 jam per minggu. Lebih tingginya jam kerja pada guru SMK disebabkan oleh adanya pelajaran praktik yang membutuhkan lebih banyak dibanding dengan jam pelajaran teori. Melalui hal ini dapat diketahui bahwa beban kerja sebagai guru sekolah menengah kejuruan lebih besar dibanding dengan sekolah non-SMK, terkait dengan beban jam kerja dan beban materi pembelajaran yang diberikan.

Menurut Jex dan Britt (2008) afek positif pada individu menjadi salah satu faktor yang juga mendorong perilaku kewargaan organisasi. Komitmen organisasi dilakukan individu sebagai bentuk respon positif terhadap penilaian positif secara menyeluruh terhadap pekerjaan dan organisasi terkait (Zeinabadi, 2010). Penilaian positif individu secara menyeluruh merupakan hasil kepuasan kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karena dalam pekerjaan terdapat tantangan dan tekanan (Hamid, 2014). Pekerjaan itu sendiri dalam hal ini, terkait dengan beban kerja utama pada guru SMK. Permasalahan emosional seperti stres dan frustrasi dapat membuat individu kesulitan dalam mencapai kepuasan kerja (Gemlik, Sisman, & Sigri, 2010). Stres dan frustrasi dapat dialami individu karena permasalahan pribadi. Salah satu permasalahan pribadi tersebut adalah tanggung jawab dalam rumah tangga, bagi individu yang sudah menikah. Pada saat individu mengalami kesulitan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan dan permasalahan rumah tangga maka individu tersebut mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

Wharton dan Blair-Loy (2006) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga sebagai situasi dengan tuntutan pekerjaan yang bersamaan dengan banyaknya tanggung jawab dalam keluarga. Intensitas konflik pekerjaan-keluarga pada setiap individu berbeda. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika persoalan pekerjaan maupun keluarga memberikan suatu tekanan bagi individu dalam menjalani tanggung jawab, baik dalam organisasi maupun keluarga. Wanita dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mengalami konflik pekerjaan-keluarga (Halbesleben, 2009). Hal ini dikarenakan wanita menikah yang bekerja memiliki tanggung jawab melakukan pekerjaan yang dituntut organisasi bersamaan dengan tanggung jawab menjadi ibu dan istri dalam keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga pada individu dapat dilihat melalui kemampuan individu dalam membagi waktu untuk tanggung jawab, kemampuan menghadapi tekanan dalam tanggung jawab, dan kemampuan individu untuk menyeimbangkan perilaku dalam melakukan tanggung jawabnya.

Terdapat dua peran penting yang harus dijalani oleh guru wanita, yaitu menyelesaikan tanggung jawab dalam sekolah dan dalam keluarga. Usaha untuk menyelesaikan kedua peran tersebut pada guru wanita memberikan pengaruh dalam pekerjaan di sekolah, terutama kepada perilaku kewargaan organisasi yang berperan penting dalam keberlangsungan organisasi. Penelitian ini ingin melihat seberapa signifikan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi dalam bekerja. Hasil penelitian yaitu hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan perilaku kewargaan organisasi

dapat menjadi acuan dalam menentukan tindakan lanjut untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah apakah ada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi, masukan, atau pengetahuan yang bermanfaat bagi bidang ilmu terkait. Hasil penelitian ini pun dapat menjadi pengembangan ilmu dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta psikologi sumber daya manusia, secara khusus berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga dan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita.

## **2. Manfaat praktis**

Melalui hasil dari penelitian ini dapat menjadi informasi bagi guru wanita terkait perilaku kewargaan organisasi di sekolah. Hasil penelitian juga dapat menjadi landasan atau bahan pertimbangan bagi pihak SMK dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan atau mempertahankan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita.