

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan harus ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta memiliki peranan penting karena pencapaian tujuan akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang bertugas melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya yang tersedia. Oleh karena itu, Guru perlu senantiasa meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan.

Dilansir dari <https://dikdasmenppmuhammadiyah.org/> pada tanggal 21 Oktober 2022, Sekolah Muhammadiyah terhitung sejak K.H. Ahmad Dahlan pertama kali mendirikan “Sekolah Agama Modern” bernama Madrasah Ibtidaiyah Diniyah Islamiyah (MIDI), 1 Desember 1911. Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi Islam di Indonesia turut berperan dalam membangun pendidikan dengan menciptakan beberapa sekolah. Dalam perkembangannya Muhammadiyah memang dikenal sebagai organisasi yang memiliki banyak fasilitas, mulai dari badan yang khusus

mengurus kegiatan keagamaan seperti madrasah, masjid atau badan amal hingga di bidang pendidikan. Saat ini usia pendidikan Muhammadiyah telah lebih dari satu abad, dalam satu abad itu organisasi ini telah membangun ribuan sekolah dan universitas di Indonesia. Sekolah yang dibangun oleh Muhammadiyah ini menekankan pada pendidikan agama sehingga kurikulum yang mereka usung berbeda dari sekolah negeri kebanyakan. Jumlah sekolah yang telah dibangun hingga saat ini mulai dari sekolah TK (Taman Kanak-kanak) dan TPQ (Taman Pendidikan Al Quran) yang jumlahnya mencapai 4623. Kemudian terdapat SD, SMP, SMA dan SMK yang jumlah totalnya mencapai 3.334 sekolah yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Data sekolah saat ini sebagai berikut : (1) Sekolah Dasar (SD) 1094, (2) Sekolah Menengah Pertama (SMP) 1128, (3) Sekolah Menengah Atas (SMA) 558, (4) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 554. Dari data tersebut wilayah paling banyak dibangun sekolah oleh Muhammadiyah adalah Provinsi Jawa Tengah dengan 719 sekolah (Oktober, 2022).

Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah (DIKDASMEN) Banyumas, yang beralamat di Jl. Gerilya Barat. No.322, Tanjung, Kec. Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53144, Indonesia.. Dikdasmen sebagai pusat pendidikan, kaderisasi, dakwah dan pelayanan yang merupakan komponen pembantu pimpinan dalam persyarikatan. Muhammadiyah memiliki tugas pelaksana kegiatan pokok atau kegiatan teknis, secara umum tugas dan fungsi majelis Dikdasmen dari tingkat pusat sampai dengan tingkat cabang yaitu

sebagai penyelenggara amal usaha, salah satu amal usaha yang dikelola adalah dibidang pendidikan.

Menurut Widodo dan Hendro (2021), menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah telah mengalami perkembangan dengan pesat, baik tingkat dasar dan menengah bahkan perguruan tinggi tersebar di seluruh tanah air. Hal demikian dibuktikan oleh kiprah Muhammadiyah dalam bidang pendidikan yakni semakin eksisnya lembaga pendidikan Muhammadiyah, melalui pendidikan diharapkan dapat membangun SDM berkualitas yang kelak mampu membangun bangsa, karena pendidikan memegang peran utama dalam upaya mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) yaitu Warmanto pada hari senin 10 Oktober 2022, beliau mengatakan bahwa terdapat 4 SLTA di Purwokerto yang terbagi menjadi: SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto, SMK Muhammadiyah 1 Purwokerto, SMK Muhammadiyah 3 Purwokerto dan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Purwokerto. Peningkatan kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru untuk menunjang pelaksanaan tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Selain itu guru memiliki tugas yang beragam dan terimplementasi dalam bentuk pengabdian, Guru mampu melatih dan membangun keterampilan yang ada pada dirinya untuk memberikan pengetahuan yang beragam kepada siswa-siswinya, dengan kata lain guru merupakan sumber daya manusia yang unggul.

Untuk memiliki tenaga kerja pendidik yang berkualitas guru sudah seharusnya memiliki kualitas dari dalam dirinya seperti *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* (kepercayaan diri), kompetensi yang mumpuni dibidangnya. Guru tidak hanya melakukan tugasnya berdasarkan *jobdesknya* saja tetapi bisa melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, seperti mau bekerja sama, saling membantu, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan saran kepada organisasi dan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Hal yang membuat kinerja guru mampu bekerja dengan baik dan mendorong kualitas kinerja yang tinggi salah satunya dengan mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior*. Menurut Khasanah (2021), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Pentingnya membangun *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam sebuah organisasi terutama pada kalangan guru untuk meningkatkan rasa toleransi dan sikap tolong menolong antara rekan guru. Fenomena yang ada di SLTA Muhammadiyah Purwokerto, guru-guru disana bekerja sesuai dengan *jobdesknya* saja belum ada kemauan membantu rekan guru yang lain dengan alasan sudah ada tugasnya masing-masing. Jika kelas kosong maka sudah ditugaskan kepada guru piket, berdasarkan fenomena yang ada dapat dikatakan bahwa *OCB* pada perilaku guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto belum cukup berjalan dengan baik. Penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Wiwiek (2018); Julita dkk (2019) menghasilkan bahwa *OCB* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Ruyani (2021); Lukito (2020); Khasanah (2021); Negara dkk (2022); dan Wati (2018) yang menemukan bahwa *OCB* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah *self Efficacy*. *Self Efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas (Suherman & Savitri, 2018). *Self efficacy* sebagai sumber motivasi yang berhubungan dengan kepercayaan individu pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diemban (Angelina, 2022). Fenomena yang ada di SLTA Muhammadiyah Purwokerto, guru-guru sudah memiliki *Self Efficacy* yang tinggi terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas yang diemban. Berdasarkan fenomena yang ada dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* pada perilaku guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto sudah cukup berjalan dengan baik. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru telah dikemukakan dalam penelitian Khaerena (2020); Sjamsuri, dkk (2019); Kimberly (2019); N Hikmah (2018); Nur fajar (2018) menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Setiady (2021), Budi (2018) yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi, Menurut Susanto dkk (2019), adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut khasanah (2021), kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Fenomena yang ada di SLTA Muhammadiyah Purwokerto, guru-guru yang bekerja memiliki Kompetensi yang berbeda-beda untuk meningkatkan kualitas dari peserta didiknya. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan bagian kurikulum SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Muhammadiyah 3 Purwokerto, Guru disana memiliki kemampuan untuk mengajar mata pelajaran yang lain jika mempunyai kompetensi di bidang tersebut. Namun berbeda halnya hasil wawancara dengan bagian kurikulum SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto yang menyatakan bahwa guru disana bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya saja. Berdasarkan fenomena yang ada dapat dikatakan bahwa Kompetensi pada guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto memiliki perbedaan hasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Nandy (2022); Triastuti (2018); Mulyani (2019); Prayogi dkk (2019); Anjani (2019); Novi (2020); Catio (2020), mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan menurut Susanto dkk (2019)

menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang kompetensi terhadap kinerja guru.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah. Menurut Dita dan Widiatmoko (2022), Budaya sekolah merupakan keunggulan sebuah sekolah dalam menanamkan suatu prinsip-prinsip dan adat kebiasaan yang tercipta dan berkembang secara berkelanjutan serta menjadi aturan dasar dalam suatu sekolah, budaya sekolah mencakup diantaranya kondisi sekolah, sarana dan prasarana. Budaya sekolah dapat tercipta melalui interaksi yang baik antar warga sekolah, taat dan patuh pada aturan, sikap bertanggung jawab, konsekuen, semangat dalam belajar, dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Fenomena yang ada di SLTA Muhammadiyah Purwokerto, guru-guru yang baru memerlukan adaptasi pada lingkungan baru dan budaya sekolah yang baru. Sebagai contoh guru baru berasal dari luar lingkup Muhammadiyah sehingga saat pindah ke lingkungan Muhammadiyah perlu adaptasi karena Muhammadiyah memiliki budaya sekolah yang berbeda dengan sekolah lain.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harum (2022); Amelia, dkk (2022); Fitrianingrum (2022); Utami (2021); Sidik (2018); Utami (2021); Mujiono (2022); Yetti (2020); Martini (2019), menyimpulkan bahwa budaya sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2021) yang berjudul Analisis Pengaruh

Kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru, dalam penelitian tersebut memperoleh hasil yang positif dan signifikan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2021) terletak pada penambahan variabel *Self Efficacy* dan Budaya Sekolah. Serta perbedaan subjek penelitian, dimana penelitian sebelumnya berada di Smk Taman Karya Madya Teknik Kebumen sedangkan penelitian ini dilakukan di Guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto. Berdasarkan latar belakang masalah serta hasil penelitian terdahulu, peneliti akan melakukan penelitian kembali terkait dengan variabel *organizational citizenship behaviour*, *self efficacy*, kompetensi dan budaya sekolah apakah dapat mempengaruhi kinerja guru pada SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.

Dan oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB), SELF EFFICACY, KOMPETENSI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SLTA MUHAMMADIYAH DI PURWOKERTO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB), *self- efficacy*,

kompetensi dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto?

2. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto?
5. Apakah budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian dapat dilaksanakan secara terarah, efektif dan efisien. Maka dalam penelitian memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Variabel yang digunakan yaitu terdiri dari *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, kompetensi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto
2. Responden penelitian ini dilakukan kepada guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2022 – Januari 2023

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB), *self- efficacy*, kompetensi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto.

★ Untuk menganalisis pengaruh penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi dan gambaran tentang pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB), *self-efficacy*, kompetensi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Serta dijadikan sebagai media untuk menambah wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh saat kuliah yang dijadikan media untuk menambah wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta pengetahuan tentang pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja guru dan penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

b. Bagi insitusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi serta memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, *self efficacy*, kompetensi dan budaya sekolah maupun kinerja guru.

c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, terbuka lebar bagi peneliti lain untuk melakukan kajian selanjutnya di masa datang dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan pertimbangan dalam pengembangan penelitian ilmu yang sejenis.

d. Bagi pihak berkepentingan (Dikdasmen Muhammadiyah Purwokerto)

Sebagai input masukan dan pertimbangan dalam menyikapi masalah yang sedang atau terjadi selama ini berkaitan dengan kinerja guru.

