

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Pemerintah telah bekerja keras untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang dalam UUD 1945. Salah satu strategi pemerintah untuk mewujudkannya yakni melalui lembaga sekolah. Peran sekolah berbeda dengan organisasi lain, pasalnya sekolah merupakan wadah untuk memberikan ilmu bagi generasi penerus. Sekolah tidak hanya memberikan ilmu bagi siswa, melainkan juga sebagai wadah untuk melatih keterampilan sosial, komunikasi, memecahkan masalah, kemandirian, sehingga lembaga pendidikan harus meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman.

Pendidikan di Indonesia terbagi menjadi dua kategori yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. Ditinjau dari statusnya, sekolah formal terbagi menjadi sekolah negeri dan sekolah swasta. Sekolah negeri yakni sekolah yang dikelola oleh pemerintah, sedangkan sekolah swasta yaitu penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, budaya, aspirasi, dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh, dan untuk masyarakat, seperti yang dijelaskan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional no 20 tahun 2003 dalam pasal 1 butir XVI.

Mutu pendidikan akan baik perlu sumber daya manusia yang berkualitas. Guru merupakan kunci bagi sistem khususnya pendidikan formal. Sesuai dengan pendapat para ahli yang mengatakan bahwa mutu sekolah tidak akan baik jika mutu guru tidak ditingkatkan. Tentunya dengan menyadari pentingnya sumber

daya manusia, organisasi yang bergerak dibidang pendidikan harus mampu menjaga apa yang menjadi faktor peningkatan mutu guru. Dalam konteks perilaku keorganisasian guru dihadapkan oleh sejumlah tuntutan akan peran profesinya, guru harus memiliki karakteristik yang ideal sebagai seorang pendidik. Kebutuhan pendidik saat ini tidak hanya sebatas mengajar di kelas melainkan mampu mengimplementasikan kurikulum yang ada, membuat administrasi pembelajaran, mampu membangun jaringan dan berkomunikasi interpersonal dengan baik.

Kinerja guru merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang guru berpengaruh terhadap kelangsungan pendidikan selanjutnya. Suatu lembaga pendidikan yang baik bergantung pada individu-individu yang ada di dalamnya terutama perilaku dari individu-individu tersebut. Perilaku individu dalam sekolah dibedakan atas perilaku yang sesuai dengan peran yakni *intra-role* behavior dan perilaku di luar atau melebihi peran yaitu *extra-role* behavior. *Extra_role* juga disebut *organizational citizenship behavior*.

Bentuk perilaku yang dapat menunjukkan *organizational citizenship behavior* seperti membantu rekan kerja dengan suka rela, malakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghargai peraturan yang berlaku dalam organisasi, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja, Robbins (2001). *Organizational citizenship behavior* secara eksplisist individu yang memiliki perilaku bebas secara tidak langsung diakui oleh sitem formal yang secara efektif dalam lembaga pendidikan, Organ (dalam Titisari, 2014) .

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku kontribusi di luar peran pokok yang dilakukan secara suka rela yang tidak mengharap imbalan dan dapat memberikan keuntungan untuk organisasi.

Setiap guru penting untuk memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*, sehingga mampu meningkatkan mutu dan mempercepat tujuan lembaga sekolah serta mengurangi perselisihan dalam pekerjaannya.

Penelitian *organizational citizenship behavior* sangat penting karena dalam sebuah organisasi membutuhkan anggota yang bersedia melakukan suatu pekerjaan yang lebih dari tugas pokoknya. Suatu instansi pendidikan yang berhubungan dengan beberapa orang, yang dimana suatu pekerjaan menuntut kerjasama antar anggota.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada 10 guru SLTA swasta sederajat di kecamatan purwosari, bahwa meskipun mereka memiliki tugas yang sudah ditentukan tapi seringkali mereka mengemban tugas di luar tugas utama mereka. Seperti guru yang masih harus merangkap sebagai anggota tata usaha. Tidak hanya itu terkadang tenaga kependidikan pun juga harus berperan ganda agar semua dapat terselesaikan dengan baik. Hal lainnya seperti lembur untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak mendapatkan uang lembur, mengisi jam kosong meskipun bukan jadwal piket.

Organ (dalam Zurasaka, 2008) berpendapat lain tentang *organizational citizenship behavior* yaitu ada beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu kepribadian. Pendapat di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Davis dan John (2012), mereka berpendapat bahwa ada 3 alasan utama yang mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior*, salah satunya yaitu karakteristik kepribadian anggota, adanya harapan dengan melakukan *organizational citizenship behavior* maka mereka akan memperoleh penghargaan

dari orang lain, dan berusaha membangun citra positif dengan dirinya dengan tujuan atau kepentingan tertentu.

Kepribadian berarti bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain dan bagaimana seseorang memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan luar seseorang dalam mengukur *trait* dan interaksi antara manusia dengan situasi, Luthans (2011). Kepribadian sebagai pola watak yang relatif permanen dan karakter yang unik dimana keduanya memiliki konsistensi dan keunikan pada individu Feist (2011). Dapat di simpulkan bahwa kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang yang bersifat relatif permanen.

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan sebagai identifikasi kepribadian seseorang. Salah satunya yaitu teori yang bisa di gunakan untuk memberikan gambaran kepribadian seseorang yaitu teori kepribadian *big five personality* atau yang biasa disebut dengan lima dasar kepribadian.

Big five personality merupakan kepribadian individu yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor Cervone dan Pervin (2012). J.Feist dan G.J Feist (2018) juga menyatakan bahwa *big five personality* merupakan salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang. Menurut McCrae dan Costa, dalam *big five personality* terdapat lima dimensi kepribadian yaitu, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to new experience*.

Extraversion menurut Goldberg (1992), seorang guru yang memiliki skor tinggi pada *extraversion* pada umumnya suka bergaul, tegas, aktif, berani, energik, menantang, dan ekspresif. Dengan begitu guru yang memiliki kepribadian

extraversion memiliki perilaku yang lebih memungkinkan untuk melakukan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Begitu pula dengan guru yang memiliki kepribadian *agreeableness* akan cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* karena guru yang memiliki sifat *agreeableness* merupakan seseorang yang menyenangkan, mudah bergaul dan melakukan tindakan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan, Witt *et al* (2002).

J. Feist dan G.J Feist (2018) , berpendapat bahwa tipe *conscientiousness* memiliki sifat yang teliti, dapat diandalkan, efisiensi, dan pekerja keras. Sedangkan guru yang memiliki skor rendah cenderung bebas, tidak teratur, pemalas dan mudah menyerah. Sehingga seorang guru yang memiliki skor tinggi akan lebih menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Berbanding terbalik dengan *neuroticism*, dimana guru yang memiliki skor tinggi pada *neuroticism* cenderung depresi, cemas, malu, dan gelisah. Berbanding terbalik dengan seseorang yang memiliki skor rendah yang cenderung tenang, lembut, dan merasa nyaman. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki tipe *neuroticism* cenderung kurang menunjukkan *organizational citizenship behavior*.

Openness to new experience juga penting dimiliki oleh seorang guru, karena guru yang memiliki tipe ini lebih cenderung memiliki sifat kreatif, rasa ingin tahu, J. Feist dan G.J Feist (2018) . Sedangkan guru yang kurang memiliki tipe *openness to new experience* memiliki sikap kurang kreatif, monoton, tidak mau tahu. Seorang guru yang memiliki tipe *openness* cenderung memiliki sifat *organizational citizenship behavior*.

Big five personality dipilih karena pendekatan kepribadian ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang, Purnomo dan Lestari (2010).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Kumar (2009) pengujian hubungan *big five personality* dengan *organizational citizenship behavior* yaitu menunjukkan bahwa adanya hubungan antara dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* dengan *organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan latar belakang di tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *big five personality* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru swasta SLTA sederajat di kecamatan purwosari?
2. Apakah ada hubungan antara dimensi *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru swasta SLTA sederajat di kecamatan purwosari?
3. Apakah ada hubungan antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru swasta SLTA sederajat di kecamatan purwosari?
4. Apakah ada hubungan antara dimensi *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru swasta SLTA sederajat di kecamatan purwosari?

5. Apakah ada hubungan antara dimensi *openness to experience* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru swasta SLTA sederajat di kecamatan purwosari?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *extraversion* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *conscientiousness* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *neuroticism* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *openness to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mampu memberikan gambaran maupun tambahan referensi baru pada ilmu psikologi khususnya pada variabel *organizational citizenship behavior*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Pengelola Pendidikan

Memberi sumbangan ilmiah pada perkembangan psikologi industri dan organisasi serta menambahkan dan pemahaman mengenai *organizational citizenship behavior* khususnya yang berkaitan dengan *big five personality*.

2) Bagi Guru

Dapat digunakan sebagai acuan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas, bahwa dalam bekerja diperlukan perilaku *organizational citizenship behavior* untuk dapat mencapai tujuan-tujuan lembaga pendidikan secara maksimal.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1
Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya	Penelitian saat ini
<p>Penelitian dilakukan oleh Ulfiani rahman Judul : kepuasan kerja dan <i>organizational citizenship behavior</i> pada guru madrasah aliyah madani alauddin paopao gowa sulawesi selatan Subjek : guru madrasah aliyah</p> <p>Lokasi : sulawesi selatan Variabel x : kepuasan kerja Metode penelitian : kuantitatif</p>	<p>Judul : hubungan <i>big five personality</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada guru SLTA swasta sederajat di kecamatan purwosari Subjek : guru SLTA swasta sederajat Lokasi : kecamatan purwosari Variabel x : <i>big five personality</i> Metode penelitian : kuantitatif</p>
<p>Penelitian dilakukan oleh Kartika sari dewi Judul : hubungan antara iklim organisasi dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada guru SD negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo</p>	<p>Judul : hubungan <i>big five personality</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada guru SLTA swasta sederajat di kecamatan purwosari Subjek : guru SLTA swasta sederajat Lokasi : kecamatan purwosari Variabel x : <i>big five personality</i></p>

<p>Subjek : guru SD negeri Lokasi: sukoharjo Variabel x : iklim organisasi Metode penelitian : kuantitatif</p>	<p>Metode penelitian : kuantitatif</p>
<p>Penelitian dilakukan oleh Putu Wida Arimbawa dan I Nyoman Sudharma Judul : pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organizational terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> Subjek : guru SMA Lokasi: Kuta Variabel x : kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organizational Metode penelitian : kuantitatif</p>	<p>Judul : hubungan <i>big five personality</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada guru SLTA swasta sederajat di kecamatan purwosari Subjek : guru SLTA swasta sederajat Lokasi : kecamatan purwosari Variabel x : <i>big five personality</i> Metode penelitian : kuantitatif</p>
<p>Penelitian dilakukan oleh B. Maptuhah Rahmi Judul : pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> Subjek : guru SMA negeri Lokasi: kabupaten lombok timur Variabel x : kepemimpinan transformasional Metode penelitian : kuantitatif</p>	<p>Judul : hubungan <i>big five personality</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada guru SLTA swasta sederajat di kecamatan purwosari Subjek : guru SLTA swasta sederajat Lokasi : kecamatan purwosari Variabel x : <i>big five personality</i> Metode penelitian : kuantitatif</p>
<p>Kesimpulan</p>	
<p>Penelitian di atas menunjukkan perbedaan pada sisi variabel penelitian, subjek, lokasi, sehingga penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini dapat dikatakan original atau bukan plagiasi.</p>	