

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena pendidikan di Indonesia saat ini mendorong upaya pengembangan dan perbaikan sistem manajemen pendidikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Perbaikan fisik dan konseptual sedang dilakukan untuk semua aspek pendidikan. Karena pendidikan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan nasib negara dan kemajuan bangsa yang terdepan sehingga mereka dapat terus mengikuti dan mengangkat status negara tersebut di mata dunia.

Kebijakan dan reorganisasi penyelenggara pendidikan senantiasa dimutakhirkan demi perubahan baru yang dapat menghentikan keterpurukan pendidikan bangsa agar tidak terus berlanjut dan membantu bangsa menjadi bangsa yang berkompeten (sumber daya manusia), berkualitas, bermoral budaya positif, dan pandangan ke masa depan.

Menurut Prameswari dan Suwandana (2017), keberhasilan dan efektivitas organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dikelola dengan baik (Prameswari dan Suwandana, 2017), yang disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau OCB, adalah perilaku yang melampaui standar organisasi dan dapat membantu peningkatan kinerja SDM (R Krietner, A Kinicki, 2004).

Karena manfaatnya, kinerja merupakan komponen yang sangat penting dan mempesona. Sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan

yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilaksanakan di masa lalu merupakan komponen fundamental dari kinerja.

Istilah "dukungan organisasi yang dirasakan" mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Bantuan otoritatif yang terlihat juga dapat dicirikan sebagai kepercayaan umum perwakilan dalam standar dan teknik hierarkis, pengakuan aset, kontak dengan spesialis otoritatif (misalnya bos), dan kesan pekerja tentang kecemasan asosiasi untuk kemakmuran mereka (Eisenberger et al, 2002). . Selain itu, menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), organisasi yang dirasakan dipandang sebagai jaminan bahwa organisasi akan menawarkan bantuan ketika dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas seseorang secara efektif dan dalam keadaan yang sangat menantang.

Perceive organizational mengacu pada pandangan seseorang bahwa perusahaan tempat mereka bekerja mengakui kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Rhoades dalam Mujiasih, 2015). Dapat disimpulkan dari beberapa pernyataan para ahli di atas apa itu *perceive organizational* (dirasakan). *perceive organizational* adalah upaya organisasi untuk mengakui pekerjaan atau upaya para pekerjanya dalam bentuk bantuan yang ditawarkan oleh organisasi kepada karyawan untuk kesejahteraan karyawan, atau penghargaan yang diperoleh organisasi. pekerja atas hasil atau pencapaian pekerjaan mereka, serta memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan perlakuan yang layak dari bisnis untuk karyawannya.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb (2020) dan Kasekende et al. (2020) dinyatakan bahwa *Citizen Behaviour* dipengaruhi oleh *Employee Development* secara positif yang memiliki arti bahwa *Citizen Behaviour* pada

karyawan atau anggota perusahaan dapat dimunculkan dan atau dapat diperkuat dengan upaya perusahaan menjalankan *Employee* Pada penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb (2020) dan Kasekende et al. (2020) dinyatakan bahwa *Citizen Behaviour* dipengaruhi oleh *employee development* secara positif yang memiliki arti bahwa *Citizen Behaviour* pada karyawan atau anggota perusahaan dapat dimunculkan dan atau dapat diperkuat dengan upaya perusahaan menjalankan *employee*.

Kemajuan kehidupan manusia dipengaruhi oleh komitmen, dan kemampuan perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif dan produktif dalam suatu organisasi sangat penting untuk pencapaian visi atau tujuannya. Komitmen seorang pekerja menentukan apakah mereka tetap menjadi bagian dari perusahaan atau keluar untuk mengejar kesempatan kerja lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaannya dan akan bekerja lebih baik.

Karena UPTD Pendidikan ini sangat berpengaruh terhadap operasional kegiatan pendidikan yang ada di suatu wilayah kabupaten sehingga berkaitan erat dengan efektifitas tercapainya tujuan pendidikan di tingkat wilayah kabupaten.

Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya mengenai fenomena permasalahan pendidikan di Indonesia, bahwa saat ini negara kita sedang memerlukan sosok pemimpin yang dapat membawa generasi penerus bangsa ini menjadi orang-orang yang beradab, berakhlak mulia, cerdas, dan bertanggungjawab.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh badan publik dalam menggarap sifat pegawai negeri, khususnya di bidang persekolahan, secara khusus dengan mengesahkan Peraturan Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah

Nomor 19 Tahun 2005 memerintahkan agar instruktur harus memiliki kemampuan skolastik, keterampilan, deklarasi guru, berbudi luhur dan intelektual, serta dapat memahami tujuan persekolahan umum. Arti penting dari pernyataan ini adalah bahwa instruktur pada dasarnya harus memiliki sertifikasi empat tahun, sedangkan guru harus memiliki gelar sarjana. Pedoman Imam Persekolahan Negeri Nomor 18 Tahun 2007 tentang Surat Keterangan Bagi instruktur in-administrasi juga menggarisbawahi bahwa PNS (guru) yang ingin teguh pendirian pada situasi primer pemerintahan (Kepala UPTD Diklat) harus memiliki surat wasiat yang menyatakan dirinya layak. untuk melayani di semua perspektif melalui kemampuan konfirmasi. .

OCB adalah keinginan para pekerja untuk melakukan pekerjaan yang melebihi pekerjaan utama mereka dalam suatu asosiasi, sehingga disinggung sebagai perilaku ekstra-pekerjaan. Perilaku Kewarganegaraan Hierarkis (OCB) adalah perilaku berdasarkan dorongan individu yang tidak terkait dengan kerangka hadiah, dan dikecualikan dari rangkaian tanggung jawab yang diharapkan dari perwakilan. OCB tercermin dalam cara berperilaku membantu mitra dan membantu asosiasi, seperti memberikan pemikiran untuk bekerja pada kemampuan yang berwibawa. OCB menambah organisasi dalam hal meningkatkan efisiensi kolaborator, meningkatkan efisiensi manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh eksekutif dan organisasi secara keseluruhan, membantu menjaga kemampuan kelompok, menjadi sangat efektif dalam merencanakan kegiatan kelompok kerja, memperluas kapasitas organisasi untuk menarik dan menahan perwakilan dengan sebaik-baiknya, bekerja berdasarkan ketergantungan otoritatif, bekerja berdasarkan kapasitas hierarkis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ekologis. Perilaku kewarganegaraan hierarkis (OCB) membuat

perbedaan besar dan berdampak pada eksekusi. Efek samping dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kepentingan lebih penting daripada kemungkinan α (0,05) dan koefisien relaps positif (Safrizal, H.B.A., 2017)

Fenomena tersebut memberikan bukti bahwa pemerintah sangat serius dalam menanggulangi krisis kualitas sumber daya manusia pada aspek pendidikan. Begitu pun untuk pengisian jabatan penting dalam pemerintah maka ditetapkan salah satu syarat untuk seorang pegawai negeri sipil yang mencalonkan diri ataupun dicalonkan untuk menjadi pejabat pemerintahan diantaranya sebagai pimpinan UPTD Pendidikan Kecamatan harus mempunyai tingkat pendidikan yang lebih dari bawahannya.

Dengan adanya permasalahan tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh *Perceive Organizational Support*, *Employee Development* terhadap *Organizational Citizen Behaviour* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening di UPTD Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kamal, Kab. Bangkalan".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. “Apakah terdapat pengaruh antara *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Citizen Behaviour*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Employee Development* terhadap *Organizational Citizen Behaviour*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment*?

4. Apakah terdapat pengaruh antara *Employee Development* terhadap *Organizational Commitment*?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizen Behaviour*?
6. Apakah terdapat pengaruh antara *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Citizen Behaviour* melalui variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah terdapat pengaruh antara *Employee Development* terhadap *Organizational Citizen Behaviour* melalui variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*?"

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Citizen Behaviour*.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Employee Development* terhadap *Organizational Citizen Behaviour*.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment*.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Employee Development Support* terhadap *Organizational Commitment*.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Citizen Behaviour* terhadap *Organizational Commitment*.

6. Untuk mengetahui pengaruh antara *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Citizen Behaviour* melalui variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara *Employee Development* terhadap *Organizational Citizen Behaviour* melalui variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*".

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. "Mengkaji secara ilmiah mengenai Pengaruh *Perceive Organizational Support*, *Employee Development* terhadap *Organizational Citizen Behaviour* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening* di UPTD Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kamal, Kab. Bangkalan.
- b. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan Pengaruh *Perceive Organizational*, *Employee Development* terhadap *Citizen Behaviour* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening* di UPTD Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kamal, Kab. Bangkalan".

1.4.2. Manfaat Praktis

Memberikan pengetahuan bagi pembaca serta dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.