

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat pokok dan mendasar bagi setiap orang sebab dengan pendidikanlah kemajuan di dunia ini dapat kita saksikan. Manusia merasakan manfaat dari berlangsungnya pendidikan. Berbagai lembaga pendidikan berhasil melahirkan dan mencetak para ilmuwan dan sarjana yang mampu menemukan dan menciptakan hal baru yang sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup manusia. Pendidikan pada dasarnya bukan hanya sekedar transfer pengetahuan tapi lebih dari itu adalah proses membangun pemahaman, pola pikir dan juga perilaku peserta didik sehingga untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal dibutuhkan waktu yang lama, serta pendidik yang memiliki komitmen dan dedikasi tinggi yang terkadang juga tidak seimbang dengan *income* yang didapatkan, oleh sebab itu pendidik khususnya di Indonesia seringkali diidentifikasi sebagai pahlawan tanpa tanda jasa.

Salah satu organisasi Islam kemasyarakatan (Ormas) yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi dalam dunia pendidikan adalah Muhammadiyah, hal ini terbukti dengan berdirinya lembaga pendidikan yang menjangkau banyak lapisan masyarakat. Berdasarkan data terbaru PP Muhammadiyah tahun 2005, amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan berjumlah 5.797 buah. Dalam bidang pendidikan formal Muhammadiyah telah memiliki 1132 Sekolah Dasar

(SD), 1769 Madrasah Ibtidaiyah (*Diniyah*), 1184 Sekolah Menengah Pertama (SMP), 534 Madrasah Tsanawiyah (M.Ts), 637 Sekolah Menengah Atas (SMA), 263 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), 172 Madrasah Aliyah (MA), 67 Pondok Pesantren, 55 Akademi, 4 Politeknik, 70 Sekolah Tinggi dan 36 Universitas, serta banyak lagi amal usaha di bidang lain yang tersebar di seluruh Indonesia.¹ Kegiatan pendidikan itu paling tidak melibatkan sejumlah tujuh juta manusia. Tentu saja ini merupakan kekuatan pendidikan yang sangat luar biasa dalam menentukan gerak laju masyarakat luas.

Prinsip dasar Muhammadiyah mengemukakan satu pesan moral dari pendirinya, KH. Ahmad Dahlan, yang hingga saat ini masih sangat kuat diimplementasikan oleh anggota di dalamnya yaitu prinsip *Hidup - hidupilah Muhammadiyah dan jangan mencari penghidupan di Muhammadiyah*. Prinsip ini menunjukkan bahwa persyarikatan Muhammadiyah merupakan sebuah organisasi yang dibangun atas dasar ikatan ideologis bahkan emosional tanpa adanya pertimbangan kepentingan pragmatis. Hal inilah yang mendorong warga Muhammadiyah untuk melakukan aktivitas sosial khususnya upaya – upaya pengembangan pendidikan di lingkungan Muhammadiyah dengan tanpa pamrih.

Berangkat dari fenomena itu, pelaku pendidikan khususnya tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (non guru) di lingkungan Muhammadiyah menjadi obyek yang menarik untuk diteliti dari sudut pandang

¹ Tim Penyusunan dan Penerbitan Profil Muhammadiyah 2005 Pimpinan Pusat Muhammadiyah, *Profil Muhammadiyah 2005*, diterbitkan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2005.

komitmen dan dedikasi yang ditunjukkan dalam menghasilkan anak didik yang berkualitas dan berdaya saing.

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu lembaga atau institusi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.² Biasanya orang akan merasa puas dengan kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.³

Dahulu, banyak orang berpendapat bahwa satu-satunya perangsang (insentif) untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut untuk menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata, bahwa uang bukanlah faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Prof. Miller dan Prof. Form yang disebutkan dalam buku Pandji Anoraga, sehubungan dengan hal itu menyatakan pendapatnya sebagai berikut: “ Motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada

² Moh.As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty, 1995), Edisi ke-4, hal.103

³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2006) Cetakan ke-4, hal.79

kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil. Bahkan walaupun seluruh keluarganya telah diasuransikan untuk jaminan masa depan anak-anaknya, tetap saja orang itu bekerja. Hal itu dilakukan mereka karena imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka. Bagi sementara orang, kerja merupakan sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada pokoknya, kerja itu merupakan aktifitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan aktifitas persahabatan.”⁴

Berkaitan dengan pegawai pada lembaga pendidikan Muhammadiyah, bisa jadi tujuan yang bersifat sosial lebih mendominasi daripada perolehan upah atau gaji. Berkaca dari novel *Laskar Pelangi* yang ditulis oleh Andrea Hirata, salah satu alumni dari SD Muhammadiyah Gantong di pelosok Belitung, menunjukkan bahwa keberadaan sekolah Muhammadiyah dapat memberikan kemaslahatan dan manfaat bagi warganya. Komitmen dan semangat gigih pantang menyerah berhasil ditunjukkan oleh bapak Harfan dan Ibu Muslimah yang telah mengabdikan hidupnya untuk mendidik dengan segala keterbatasan fasilitas di sekolah miskin. Meski hanya digaji 15 Kg beras per bulan dan harus membanting tulang sebagai penjahit hingga larut malam, tetapi beliau tetap bersemangat untuk selalu “memberi” dan mencetak kader-kader bangsa yang tangguh serta mempunyai harga diri. Menurut Usman Yatim, novel ini sudah

⁴.Miller dan Form, dikutip dari Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja.....*, hal 81

jelas memberi informasi tentang visi dan misi lembaga pendidikan yang dikelola Muhammadiyah. Organisasi kemasyarakatan dan keagamaan ini sudah sangat populer dengan kegiatan amal usahanya di bidang pendidikan dan sosial. Orang banyak memuji sekolah-sekolah Muhammadiyah di perkotaan yang memiliki bangunan permanen dan bertingkat, tidak kalah dengan sekolah lainnya, baik negeri atau swasta. Namun sesungguhnya, jika kita pergi ke pedesaan maka jauh lebih banyak lagi sekolah Muhammadiyah yang kondisinya seperti dalam film atau novel *Laskar Pelangi*.⁵

Oleh sebab itu maka pada penelitian kali ini saya mencoba untuk mengkaji secara mendalam perilaku guru dan karyawan di lingkungan perguruan Muhammadiyah dari sisi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diukur melalui sudut pandang komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mereka miliki.

OCB menjadi menarik untuk diteliti terutama dalam dunia pendidikan karena perilaku prososial ini merupakan *output* dari sikap kerelawanan yang jauh dari faktor pragmatisme dan transaksional yang lazim terdapat pada organisasi formal khususnya yang berorientasi profit. Selain itu OCB juga merepresentasikan sifat dasar manusia yang berjiwa sosial dan suka membantu yang di era modern sifat tersebut seolah terpenjarakan oleh paradigma kapitalis yang meniscayakan pragmatisme, untung rugi serta individualistic. Menurut Katz, terdapat beberapa alasan mengapa perilaku ini begitu penting untuk

⁵ “Perjuangan Laskar Pelangi”, diakses tanggal 12 November 2009, jam 02.00 WIB, dari <http://www.muhammadiyah.or.id>.

dimunculkan, karena OCB memicu beberapa perilaku konkrit yaitu : tindakan menjaga kekayaan organisasi secara bersama-sama, munculnya opini yang konstruktif untuk mengembangkan organisasi, adanya kemauan untuk mengembangkan ketrampilan dan tanggung jawab pribadi, menciptakan iklim yang baik dalam organisasi, dan mengembangkan aktifitas yang kooperatif.⁶ Hal ini sangat relevan dengan apa yang ditunjukkan oleh para pelaku dunia pendidikan yang bersedia untuk melakukan banyak hal melebihi apa yang seharusnya untuk memberikan yang terbaik bagi produk pendidikan di lingkungannya.

Untuk membentuk OCB ini tidaklah mudah, perlu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku *citizenship* ini. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa Perilaku OCB dipengaruhi oleh banyak variabel diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Seperti yang pernah dilakukan oleh Kermit W.Kuehn dan Yousef Al-Busaidi dengan judul “*Citizenship Behavior In-non Western Context : An Examination of The Roof Satisfaction, Commitment and Job Characteristic On Self-Reported OCB.*”⁷ Penelitian ini mencoba menemukan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan karakteristik kerja terhadap perilaku *citizenship* (OCB). Ada pula penelitian dari Muhammad Rifqi dengan judul “Pengaruh Komponen Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap

⁶ Katz,dikutip oleh Podsakof, PM Mackenzie SB, Bommer wh, Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Management*,Vol.22, No.22, 1996, hal. 259-298.

⁷ Kermit W.Kuehn dan Yousef Al Busaidi, *Citizenship Behavior In-non Western Context : An Examination of The Roof Satisfaction, Commitment and Job Characteristic On Self-Reported OCB*, *IJCM*, Vol.12, No.2, 2002, hal.107-125.

Perilaku *Organizational Citizenship* Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Bappeprop Jawa Timur.”⁸

Selanjutnya secara spesifik obyek sasaran/ populasi penelitian kali ini diarahkan pada hampir seluruh pegawai pendidikan yang berjumlah 102 orang yang terdiri dari 71 tenaga pendidik (pengajar) dan 31 tenaga kependidikan (staf TU, penjaga kantor, dan lain-lain) di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya. Dari hasil diskusi serta beberapa data awal yang didapatkan, bahwa masih banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang sangat loyal terhadap institusi perguruan Muhammadiyah Gadung, hal ini ditunjukkan oleh adanya 47 tenaga pendidik dan pendidikan yang mengabdikan antara 11 hingga 37 tahun. Selain itu beberapa kontribusi yang mereka tunjukkan mengindikasikan masih kuatnya prinsip bekerja tanpa pamrih sebagaimana pesan moral pendiri Muhammadiyah, hal ini ditunjukkan oleh beberapa perilaku tenaga pengajar dan karyawan di dalamnya seperti kesediaan untuk mencari dana bagi pembangunan gedung perguruan, kesediaan untuk memberikan pelajaran tambahan di luar jam sekolah, kesediaan untuk mengikuti kegiatan – kegiatan Muhammadiyah yang berkaitan dengan pendidikan seperti Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (DIKDASMEN) Daerah dan Cabang, kesediaan beberapa karyawan untuk tidak mendaftar pegawai negeri sebagai bukti loyalitas mereka, kesediaan untuk membina beberapa aktifitas anak didik dalam organisasi otonom Muhammadiyah di lingkungan perguruan Muhammadiyah Gadung seperti

⁸ Muhammad Rifqi, Pengaruh Komponen Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bappeprop Jawa Timur, Tesis tidak diterbitkan, Unair, 2005.

Ikatan Remaja Muhammadiyah, Nasyyatul ‘Aisyiah dan juga Pemuda Muhammadiyah, serta beberapa aktifitas lain yang mendukung pengembangan pendidikan yang kesemuanya itu tidak berkaitan dengan gaji yang mereka terima. Artinya bahwa semua dedikasi itu dilakukan bukan semata –mata atas dasar gaji yang diterima melainkan karena loyalitas mereka pada persyarikatan Muhammadiyah serta komitmen mereka pada dunia pendidikan.

Muhammadiyah menuju abad 21 dituntut untuk mampu menampung dinamika perubahan, baik perubahan di tingkat nasional dan global. Peran Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah sekaligus gerakan kebudayaan, menuntut Muhammadiyah juga harus mampu berperan sebagai gerakan pengembangan sumber daya manusia, pengembangan masyarakat dan gerakan pemikiran yang hal ini akan bisa dicapai melalui jalur pendidikan. Menurut Achmad Harris Zubair, penghidupan kembali Muhammadiyah sebagai gerakan pendidikan perlu dilakukan dengan memperhatikan aspek konseptual filosofis dan aspek kebijakan pengembangan dan manajemen (pengelolaan). Dalam aspek filosofik, Muhammadiyah perlu merumuskan kembali ide dasar pendidikan Muhammadiyah, sebagai pengembangan matra keimanan dan ketaqwaan yang tercermin dalam relijiusitas serta akhlaq manusianya, agar pendidikan Muhammadiyah mampu mengantisipasi berbagai dampak perubahan (*transformasi*) masyarakat dan perkembangan peradaban yang terjadi. Sedangkan dalam aspek kebijakan pengembangan dan pengelolaan, dapat dilakukan dengan penyegaran dan perubahan orientasi yang meliputi : (1) dari orientasi status ke orientasi kompetensi. (2) dari orientasi kuantitatif ke orientasi

kualitatif, (3) dari orientasi kekinian ke orientasi masa depan, (4) dari orientasi input ke orientasi output, (5) dari orientasi kepemimpinan individu ke orientasi sistem, (6) dari orientasi ketergantungan ke orientasi kemandirian. Di samping itu perencanaan dan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah perlu dikembangkan dengan wawasan keunggulan dan memacu kreatifitas dan profesionalitas di segala bidang, sehingga dapat meningkatkan daya saing umat dan bangsa dalam percaturan nasional.⁹

Sebagai upaya profesionalitas dan peningkatan kualitas, lembaga pendidikan Muhammadiyah Gadung juga berusaha menerapkan manajemen keuangan yang professional. Dalam hal penetapan gaji dan status pegawai ditetapkan atas dasar Peraturan Kepegawaian dan Keuangan (PKK) yang diatur setiap awal tahun ajaran dalam rapat antara Badan Pengurus Komplek Pendidikan Muhammadiyah (BPKPM) Gadung, Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Wonokromo dan perwakilan tiap lembaga sekolah yang berada dalam satu manajemen BPKPM Gadung. Hasil rapat ini diringkas dalam sebuah tabel gaji yang kemudian menjadi standart penggajian selama setahun ke depan. Penghitungan gaji didasarkan atas rumus jumlah jam mengajar x hitungan tabel gaji. Pada tabel gaji, standart gaji ditentukan oleh latar belakang pendidikan (apakah SD, SMP, SMU, S1, S2 atau S3) dan lama pengabdian/masa kerja (apakah 0-1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun, dan sebagainya). Dicontohkan sesuai PKK, gaji seorang guru

⁹ Achmad Charris Zubair, *Refleksi Peningkatan Kualitas Pendidikan Muhammadiyah*, Artikel tidak diterbitkan, 2003.

tetap adalah akumulasi dari gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan jabatan, tunjangan pengabdian, tunjangan keluarga, tunjangan karier, kelebihan jam mengajar dan transport sebesar 12.000 rupiah per-hari. Penetapan gaji minimal (gaji paling kecil) adalah menyesuaikan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah kota yaitu sekitar 800 ribu rupiah. Berbagai upaya yang dilakukan oleh berbagai elemen atau *stake holders* tersebut membuahkan hasil yaitu sekolah di kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung menjadi sekolah terbaik kedua di lingkungan Muhammadiyah Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship* di lingkungan komplek Muhamadiyah Gadung Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya ?

4. Dari variabel tersebut, manakah yang berpengaruh paling dominan dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai.
4. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang berkenaan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship*. Selain itu dapat memberi informasi dan masukan

yang dapat memperjelas konsep maupun teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

- a) Sebagai referensi bagi komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung dalam meningkatkan kinerja lembaga sehingga dapat memaksimalkan misi mulianya untuk mencetak generasi muda Islam yang tangguh dalam IPTEK dan berakhlaqul karimah.
- b) Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengembangan SDM khususnya dalam lingkungan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan.
- c) Sebagai masukan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah terdiri dari bab dan sub bab, kemudian terbagi menjadi bagian-bagian dari sub bab yang secara rinci adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, dalam bagian ini diuraikan tentang pendahuluan meliputi, latar belakang masalah yang merupakan paparan realita di lapangan, yang kemudian menjadi landasan berpikir berdasarkan fenomena lapangan serta kajian pendahuluan yang berisi sedikit teori awal sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Kemudian di dalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian pustaka, pada bab ini akan diuraikan landasan pustaka yang berisikan pembahasan teori secara detail tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kerangka teoritik, dan dilanjutkan dengan hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian, membahas tentang metode penelitian yang digunakan, dengan memaparkan : pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian yang membahas secara deskriptif penentuan subyek penelitian, instrument pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, pada bagian ini adalah inti atau substansi dari laporan penelitian, membahas tentang deskripsi proses pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil temuan penelitian sesuai dengan maksud penelitian yang tercantum dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Bab V Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.