BAB I
Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi sebab keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia. Karyawan pada suatu perusahaan tidak hanya sebagai pencapai keberhasilan tujuan tetapi sekaligus sebagai objek pelaku. Di dalam suatu perusahaan perhatian kepada karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja sangatlah besar untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Akan tetapi, banyak karyawan yang mengeluh sehingga tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan lepas tanggung jawab pekerjaannya. Situasi seperti ini akan menurunkan kualitas prestasi kerja sehingga akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan.

Guru merupakan salah satu pelaku dari sumber daya manusia. Sekolah sebagai suatu organisasi mengharuskan pengelolaan yang matang, sehingga aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan. Dalam pencapaian suatu tujuan bergantung pada kualitas pelaku sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor pendorong berhasilnya pencapaian suatu tujuan bersama.

Yayasan Al-Khusna merupakan yayasan yang bergerak pada bidang pendidikan dasar yang terdiri dari SD, TK, KB, TPA, dan TPQ. Dengan jumlah tenaga pengajar berjumlah 51 orang.

Guru merupakan pihak yang sangat penting dalam suatu organisasi pendidikan. Dalam suatu organisasi kerja sama merupakan hal yang sangat penting bagi tercapainya tujuan bersama, namun pada kenyataanya banyak guru yang enggan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. Sikap sukarela dalam membantu guru lain menyelesaikan tugas, untuk itu dibutuhkannya peningkatan kualitas sumber daya guna penunjang keberlangsungan suatu oeganisasi dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan juga perilaku yang menujang. Tidak hanya perilaku sesuai perannya saja, namun perilaku sukarela yang tidak berkaitan langsung dengan pengimbalan, tetapi berkontribusi langsung pada suatu perusahaan, perilaku ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Robbins & Judge (2015:19) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja.

Perilaku OCB dapat timbul dan meningkatkan dari faktor internal maupun eksternal, salah satunya adalah motivasi diri karyawan. Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong sesorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Namun motivasi tidak semata-mata muncul tanpa adanya faktor pendorong. Pada umumnya, faktor pendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut, kebutuhan dan keinginan

tersebut ditentukan oleh kecerdasan emosional sesorang dalam memotivasi diri sendiri.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi dan merubahnya menjadi suatu informasi untuk memahami diri sendiri dan orang lain. Dalam Muhdiyanto & Hidayati, 2008 menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat mendorong seseorang dalam mengelola perasaan, memotivasi diri sendiri, berempati, dan bekerjasama dengan orang lain. Ketika seorang karyawan mempunyai motivasi diri dan keterampilan sosial yang tinggi, tentunya akan mendorong berperilaku dalam organisasi secara kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh diluar persyaratan formal.

Konsep kecerdasan emosi berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan individu untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi diri sendiri, dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan daripada menuntut pemenuhan segera. Kecerdasan emosional juga tercermin dari kemampuan mengendaliakan emosi sehingga dapat berperilaku tenang meskipun menghadapi berbagai persoalan, dapat mengelola stres, dan dapat mengelola gaya hidup yang positif.

Kecerdasan emosional memungkinkan orang untuk mengetahui bagaimana orang lain berpikir dan bagaimana mereka berperilaku. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain. Disisi lain, *organization citizenship behavior* mengacu pada perilaku sukarela dari karyawan yang bukan bagian dari tugas resmi mereka.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sumiyarsih dkk (2012), yang menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional dapat menentukan OCB pada karyawa. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sehubungan dengan fakta bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh apa yang yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan bahwa kecerdasaan emosional merefleksikan sikap positif pada pekerjaan, ini menunjukan bahwa orang-orang yang menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi maka akan menunjukan perilaku pada ekstensi yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. *Review* dari beberapa studi yang disebutkan diatas menunjukan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap OCB.

Disamping itu, kecerdasan spiritual juga turut mempengaruhi keberhasilan individu dalam mencapai keberhasilan. Kecerdasan emosional saling berkaitan dengan kecerdasan spiritual, tanpa adanya kecerdasan spiritual maka seseorang tidak dapat mengatur kecerdasan emosionalnya. Maka kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dari penjelasan diatas peneliti akan membuat penelitian tentang "PENGARUH MOTIVASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU YAYASAN AL-KHUSNA SIDOARJO".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo?
4. Apakah motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Tujuan Umum

a. Untuk memenuhi salah satu syarat bagi Mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan pembaca maupun peneliti selanjutnya.
c. Untuk menerapkan teori dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.

d. Untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo.
b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo.
c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo.
d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini terutama bagi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dirahapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap

Organizational Citizenship Behavior pada suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana untuk menapkan ilmu pengetahuan ataupun sebagai alat ukur untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang sedang terjadi di lapangan, seperti mengenai pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Yayasan Al-Khusna Sidoarjo, sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh sebuah perusahaan tersebut.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pertimbangan dalam usaha menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dalam menghadapi perusahaan terutana bagi karyawan perusahaan pada masa mendatang dan harapannya agar mampu serta layak dijadikan sumber informasi di dalam perusahaan gunu meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk memperkaya koleksi perpustakaan sehingga dapat dijadikan bahan acuan dan pertimbangan bagi mahasiswa yang sedang atau akan melakukan penelitian dalam menyusus skripsi.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai salah satu bahan informasi dan referensi yang berguna dan bermanfaat serta dapat memberikan gambaran bagi peneliti selanjutnya mengenai bidang sumber daya manusia.