

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah<sup>1</sup>. Guru bertanggungjawab penuh atas kualitas para generasi penerus sehingga dapat dikatakan bahwa peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah krusial. Peran guru bukan hanya sebagai seorang pendidik yang menyampaikan ilmu pengetahuan, namun guru juga harus memberikan motivasi untuk para peserta didik agar dapat meraih prestasi yang maksimal<sup>2</sup>. Dari penjelasan diatas, diketahui bahwa guru merupakan seorang tenaga pendidik yang tugasnya tidak hanya memberikan pembelajaran secara formal, namun banyak tugas lain yang diemban oleh guru dalam proses terselenggaranya pendidikan sehingga dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas bagi para peserta didik. Terciptanya pendidikan yang berkualitas dapat dimulai dari Sekolah Dasar (SD), dimana pada masa ini guru berperan penting untuk membangun dasar keilmuan, pembentukan karakter, keterampilan serta nilai-nilai agama yang baik bagi para anak didiknya. Adanya pondasi dasar yang diberikan pada tingkatan Sekolah Dasar (SD) diharapkan dapat menjadi acuan untuk para murid ketika melaju ke jenjang pendidikan selanjutnya<sup>3</sup>. Bilamana pada masa Sekolah Dasar (SD) guru tidak memaksimalkan tugas dan peran yang diberikan, hal tersebut akan berdampak pada proses serta hasil belajar individu pada jenjang pendidikan berikutnya.

---

<sup>1</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, “Undang-Undang (UU) Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005,” *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2005, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.oj.k.go.id%2Ffid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>.

<sup>2</sup> Elly Manizar, “Peran Guru Sebagai Motivator Dalam Belajar [The Teacher’s Role as a Motivator in Learning],” *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol. 1, no. No. 2 (2015): 171, [jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Tadrib/article/view/1047](http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Tadrib/article/view/1047).

<sup>3</sup> Hilmi Fauzi and Djunawir Syafar, “Studi Tentang Kebijakan Guru Honorer Sekolah Dasar Di Yogyakarta,” *TADBIR Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2017): 162–172.

Diketahui bahwa status kepegawaian guru di Indonesia dibedakan menjadi dua macam, yakni guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honorer atau istilah lainnya adalah guru tidak tetap (GTT). Guru honorer adalah tenaga pendidik yang bekerja sesuai kontrak kerja dan tidak memiliki status kepegawaian yang pasti<sup>4</sup>. Kerena tidak pastinya status kepegawaian dan masa kerja layaknya guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), hal tersebut dapat memicu munculnya beragam permasalahan pada guru honorer berkaitan dengan gaji yang rendah, ketidakpastian pekerjaan, serta kurangnya kesejahteraan<sup>5</sup>. Meskipun demikian, hal tersebut tidak membuat jumlah guru honorer semakin berkurang, justru setiap tahunnya terdapat penambahan jumlah guru honorer. Dilansir dari laman Indonesia.go.id diketahui bahwa terdapat peningkatan signifikan terkait jumlah guru honorer beberapa tahun belakangan. Pada tahun 2020, terdapat sekitar 728.461 guru dengan status honorer dan terjadi peningkatan pada tahun 2024, dengan jumlah sebesar 3.063 orang sehingga diperkirakan jumlah guru honorer saat ini menjadi 731.524 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya 30% dari keseluruhan tenaga honorer di Indonesia adalah seorang guru<sup>6</sup>.

Seorang guru sering dikenal dengan istilah pahlawan tanpa tanda jasa. Istilah “tanpa tanda jasa” ini awalnya hanyalah suatu perumpamaan yang berasal dari masyarakat, namun perlahan beralih menjadi suatu kekuatan kultural dan sosial yang membentuk identitas guru di kalangan masyarakat<sup>7</sup>. Ditemukan penelitian yang berkenaan dengan guru honorer menjelaskan bahwa para guru honorer disamakan dengan guru donor, dimana mereka telah bekerja secara *full time* (dari pagi hingga sore) dan terkadang harus membawa pekerjaan ke rumah, namun imbalan yang didapatkan jauh dari kata layak. Padahal tidak terdapat perbedaan

---

<sup>4</sup> Salsabilla Azzahra, “Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia: Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan,” *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 1, no. 5 (2023): 50–60.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Wisnubroto, “Menuju Jumlah Guru Ideal,” last modified 2021, <https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/2311/menuju-jumlah-guru-ideal>.

<sup>7</sup> Indra Gunawan, “Hubungan Sebab Akibat Ungkapan Pahlawan Tanpa Tanda Jasa Terhadap Identitas Dan Kesejahteraan Guru Di Indonesia,” *Pedagogia* 16, no. 2 (2018): 123.

tugas yang signifikan antara guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru honorer<sup>8</sup>.

Ada banyak tugas lain yang harus diselesaikan oleh guru honorer diluar tugas utamanya seperti proses administratif, akreditasi, asesmen, pelatihan kompetensi guru serta menjadi pembina ekstrakurikuler<sup>9</sup>. Melakukan tugas lain selain mengajar ini bagi guru honorer bisa dikatakan sebagai *extra role* (peran berlebih) atau istilah lainnya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau tindakan sukarela. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau tindakan sukarela yang dilakukan oleh guru dapat diartikan sebagai pemberian waktu ekstra pada pihak sekolah diluar dari tugas pokoknya, seperti berpartisipasi aktif untuk pengembangan sekolah dan ikut andil dalam menyelesaikan tugas rekan kerjanya<sup>10</sup>. Dari penjelasan tersebut, diketahui bahwa perilaku sukarela seorang guru honorer berkaitan dengan kerja keras yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan guna kemajuan sekolah, namun imbalan yang diterima jauh dari harapan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada 26 Oktober 2024 dengan salah seorang guru SD honorer di Tulungagung, beliau mengatakan bahwa sudah sepatutnya semua guru terutama guru honorer memiliki perilaku sukarela dalam mengajar karena itu penting, jika seorang guru tidak memiliki perilaku sukarela tersebut maka dikhawatirkan ilmunya disampaikan secara tidak maksimal. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang melibatkan guru honorer SMA Negeri sebagai subjek penelitiannya menjelaskan bahwa guru wajib mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik serta melebihi tugas utamanya sebagai seorang pendidik sehingga dapat merealisasikan harapan para

---

<sup>8</sup> Ahmad Masruri, "Realitas Guru Honorer Zaman Now (Sebuah Kajian Pustaka)" (2020): 1–13, <https://osf.io/preprints/osf/wxk32>.

<sup>9</sup> Gagan Aditya Fauzan, "Guru Honorer Dalam Lingkaran Ketidakadilan," *Journal on Education* 4, no. 1 (2021): 197–208.

<sup>10</sup> Yudhie Suchyadi et al., "Improving the Ability of Elementary School Teachers through the Development of Competency Based Assessment Instruments in Teacher Working Group , North Bogor City," *Journal of Community Engagement (JCE)* 2, no. 01 (2020): 01–05, <https://typeset.io/papers/improving-the-ability-of-elementary-school-teachers-through-3mvgjt28n4>.

orangtua yang telah mempercayai sekolah dan guru untuk mendidik anak-anaknya<sup>11</sup>.

Pada kenyataannya, penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana ditemukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang cukup rendah pada guru di SMAN 1 Blahbatuh. Hal tersebut diungkapkan melalui proses observasi peneliti dan didapati hasil bahwasanya banyaknya jumlah guru menjadikan tugas-tugas yang diberikan tidak dikerjakan dengan baik. Selain itu, ketika guru lain berhalangan hadir, para guru di SMAN Blahbatuh tidak mau menggantikan jam mengajar di kelas. Hal tersebut menunjukkan inisiatif yang minim dari para guru. Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMAN 1 Blahbatuh disebabkan karena faktor gaya kepemimpinan atasan dan kepuasan kerja<sup>12</sup>.

Ditinjau dari temuan penelitian terdahulu tersebut, peneliti ingin mengidentifikasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir dan setelah dilakukan observasi pada beberapa guru SD honorer pada tanggal 13 November 2024 sampai dengan 18 November 2024, diketahui bahwa para guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir telah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau tindakan sukarela. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil survei pra-penelitian yang dilakukan kepada beberapa kepala sekolah dan guru SD honorer yang ada di Kecamatan Kalidawir dan ditemukan hasil bahwasanya para guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir telah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau

---

<sup>11</sup> Baban Sobandi, Nandang Hidayat, and Sutji Harijanto, "Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2021): 114–122.

<sup>12</sup> Ida Bagus Ketut Laksana, Dewa Made Alit Putra Surya, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB PADA GURU SMA NEGERI 1 BLAHBATUH Dewa Made Alit Putra Laksana 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Perkembangan Teknologi Dan Ilmu Pengetahuan D," *E-Jurnal Manajemen Unud* 7, no. 2 (2018): 584–613, <https://media.neliti.com/media/publications/255362-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-d-bb1c05aa.pdf>.

tindakan sukarela yang dapat dilihat dari adanya sinergisitas antar guru, mau melakukan tugas lain selain mengajar seperti menggantikan jam mengajar guru lain yang berhalangan hadir, menjadi pembina ekstrakurikuler maupun tutor olimpiade siswa tanpa mengharapkan adanya insentif dari pihak sekolah, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh pihak sekolah atau luar sekolah walaupun gaji yang didapatkan para guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir jauh dibawah gaji guru PNS dengan jam kerja 6 hari penuh. Meskipun demikian, dari hasil survei pra-penelitian didapati bahwasanya terdapat beberapa guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir yang belum memaksimalkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)-nya. Hal ini diketahui dari adanya keluhan-keluhan yang disampaikan berkaitan dengan beban kerja yang dilimpahkan secara berlebihan serta adanya tuntutan untuk menggantikan jam mengajar guru lain jika ada guru yang berhalangan hadir serta ditemukan guru SD honorer yang jarang masuk kelas. Dari informasi survei pra-penelitian tersebut diketahui bahwasanya guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir sudah menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau tindakan sukarela namun belum maksimal.

Terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan moral/budi pekerti individu, kepuasan kerja, motivasi individu serta adanya komitmen organisasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah faktor eksternal yang memengaruhi terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)<sup>13</sup>. Dari penjabaran tersebut, diketahui bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri individu.

Salah satu faktor internal yang krusial untuk membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) individu di suatu organisasi yaitu dengan adanya kepuasan seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan, karena pegawai yang cenderung puas akan menampakkan sikap positif sedangkan pegawai yang

---

<sup>13</sup> Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott Bradley MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, 2006.

cenderung tidak puas akan menampakkan sikap negatif. Sikap positif atau negatif ini tidak hanya terlihat ketika pegawai menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga dalam menghadapi kondisi di tempat kerja. Misalnya pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menampakkan sikap negatif berupa rasa tidak peduli dan enggan terlibat terhadap permasalahan yang dialami rekan kerja ataupun organisasi<sup>14</sup>.

Ditinjau hasil dari survei pra-penelitian yang dilakukan pada 18 November 2024, diketahui terdapat ketidakpuasan pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir yang berkaitan dengan rendahnya gaji yang didapatkan, meskipun telah mendapat bantuan dari pemerintah daerah setiap bulannya. Rendahnya pendapatan membuat mayoritas guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir harus memiliki alternatif pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan tambahan sehingga dapat digunakan untuk mencukupi keperluan hidupnya. Salah satu guru SDN 3 Karangtalun yang menjadi narasumber pra-penelitian mengatakan bahwa dengan adanya pekerjaan sampingan tidak akan mengganggu profesionalitas guru SD honorer untuk menjadi seorang pendidik, namun setelah digali lebih lanjut diketahui bahwa terdapat salah satu guru SD Honorer yang lebih memilih fokus untuk mengembangkan usahanya sehingga menyebabkan pekerjaannya di sekolah tidak dapat diselesaikan secara maksimal karena ketidakhadiran beliau disaat jam pelajaran berlangsung. Sehingga dengan adanya ketidakpuasan kerja ini berimbas pada komitmen organisasi individu. Temuan diatas dikuatkan oleh penelitian yang mengatakan bilamana kepuasan kerja seseorang tinggi, maka hal tersebut akan berdampak pada munculnya komitmen organisasi dalam diri individu<sup>15</sup>.

Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur sejauh mana individu dapat mengenal organisasinya dan menyelaraskan tujuan pribadinya

---

<sup>14</sup> Dhina Osiska and Odang Kusmayadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengiriman Barang Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 6400–6409, [http://repository.unismabekasi.ac.id/1163/%0Ahttp://repository.unismabekasi.ac.id/1163/2/BAB 1.pdf](http://repository.unismabekasi.ac.id/1163/%0Ahttp://repository.unismabekasi.ac.id/1163/2/BAB%201.pdf).

<sup>15</sup> Ema Budi Lestaringtyas, "Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4, no. 3 (2016): 1–10.

dengan tujuan organisasi<sup>16</sup>. Individu yang berkomitmen tinggi pada organisasinya akan melakukan tindakan positif seperti jarang mangkir (bolos), patuh terhadap kebijakan yang ditetapkan serta posisinya tidak mudah tergantikan dalam organisasi tersebut<sup>17</sup>. Dengan demikian, semakin banyak individu mengenal organisasinya dan semakin banyak keselarasan antara visi misi personal dengan organisasi akan berdampak positif bagi individu dan organisasinya karena terdapat peningkatan komitmen organisasi dalam diri individu.

Berangkat dari hasil survei pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 13 November 2024-18 November 2024 pada beberapa kepala sekolah dan guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir, ditemukan permasalahan dilapangan yang berkaitan dengan kesejahteraan yang rendah pada guru SD honorer dimana beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan minimnya gaji yang didapatkan, sehingga memicu ketidakpuasan dalam bekerja dan berpengaruh terhadap komitmen organisasinya (guru SD honorer). Adanya ketidakpuasan dan kurangnya komitmen organisasi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para guru SD honorer yang berdampak pada kurang maksimalnya proses pembelajaran para peserta didik. Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti ingin mengetahui dan mengidentifikasi lebih lanjut bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir. Penelitian ilmiah ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SD Honorer di Kecamatan Kalidawir.”

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

Dari latar belakang yang dipaparkan, diketahui terdapat beberapa masalah pada penelitian ini, diantaranya:

---

<sup>16</sup> Gerald Greenberg and A Robert Baron, *Behavior in Organizations*, Third. (New Jersey: Prentice Hall, 1993).

<sup>17</sup> John W. Newstrom, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (Boston: McGraw Hill International Edition, 2011).

1. Tingginya angka guru honorer di Indonesia memberikan dampak yang signifikan terutama masalah kesejahteraan.
2. Dampak dari kurangnya kesejahteraan pada guru honorer menimbulkan ketidakpuasan kerja.
3. Adanya ketidakpuasan kerja berdampak pada komitmen organisasi individu.
4. Adanya ketidakpuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) individu.

Ditinjau dari identifikasi masalah tersebut, diketahui urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji peran variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru honorer. Namun, karena keterbatasan penelitian yang berkaitan dengan waktu, biaya, serta tenaga, peneliti memfokuskan penelitian ini pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir sebagai subjek penelitian.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini berguna sebagai rujukan yang dapat memperluas khazanah keilmuan dalam ilmu psikologi terutama peminatan psikologi industri dan organisasi (PIO) dan dapat membantu memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya mengenai topik yang sama.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, diharapkan penelitian yang telah dilaksanakan bisa dijadikan sebagai literatur atau informasi bagi masyarakat umumnya dan bagi para guru honorer khususnya guna memberikan wawasan mengenai pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dunia pendidikan dan juga mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru honorer.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dijalankan untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di 39 Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Kalidawir. Populasi penelitian yang diambil adalah seluruh guru SD honorer di Kecamatan Kalidawir. Kepuasan kerja dan

komitmen organisasi merupakan variabel bebas, sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD honorer.

### **G. Penegasan Variabel**

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai tindakan seseorang yang mandiri, secara eksplisit ataupun implisit dan tidak diakui kedalam sistem *reward* organisasi, namun perilaku tersebut dapat secara efektif meningkatkan efektifitas dan fungsi organisasi<sup>18</sup>. Sedangkan dalam penelitian ini pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk tindakan atau aksi sukarela (diluar dari tugas utamanya) yang dikerjakan oleh seseorang didalam organisasi serta tidak diakui secara formal dalam sistem *reward* organisasi, namun secara efektif dapat meningkatkan fungsi dalam suatu organisasi tersebut.

2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang muncul karena adanya evaluasi terhadap situasi kerja dan terdapat kolaborasi antara pimpinan dan juga para pegawainya. Definisi ini lebih menekankan pada interaksi positif untuk membentuk suatu kepuasan kerja pada masing-masing individu<sup>19</sup>. Sedangkan dalam penelitian ini pengertian kepuasan kerja adalah bentuk perasaan puas atau senang pada diri individu yang muncul karena adanya hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan dan terdapat evaluasi yang berkaitan dengan situasi dan kondisi kerja sehingga memberikan kenyamanan dalam lingkup kerja.

3. Komitmen organisasi sebagai suatu perasaan yang kuat pada diri seseorang untuk bertahan didalam organisasi, meyakini norma yang ada di organisasinya serta berusaha secara maksimal untuk menyelaraskan diri dengan keinginan dan tujuan organisasi tersebut<sup>20</sup>. Sedangkan dalam penelitian ini pengertian komitmen

---

<sup>18</sup> Dennis W Organ, *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome* (Lexington: Lexington Books, 1988).

<sup>19</sup> L.N Jewell and Marc Siegall, *Perilaku Industr/Organisasi Modern : Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, 2nd ed. (Jakarta: Arcan, 1998).

<sup>20</sup> Nicola J Allen and Jacob Peter Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology* 63 (1990): 1–18.

organisasi sebagai rasa ingin yang kuat dalam diri individu untuk bertahan menjadi anggota di suatu organisasi, meyakini nilai-nilai yang ada serta berusaha dengan baik untuk mewujudkan keinginan dan tujuan organisasinya.

## **H. Sistematika Penulisan**

Pada proses penyusunan suatu karya ilmiah (skripsi) perlu adanya sistematika penulisan sebagai kerangka dan pedoman penulisan untuk mempermudah pengkajian pembahasan secara menyeluruh. Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi menjadi 3 bagian, yakni:

### **1. Bagian awal**

Bagian ini berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, pernyataan keaslian karya, motto, lembar persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran, serta abstrak.

### **2. Bagian utama**

- a. Bab I membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, penegasan variabel serta sistematika penulisan.
- b. Bab II membahas mengenai landasan teori yang mencakup teori yang relevan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian (dugaan sementara).
- c. Bab III membahas mengenai metodologi penelitian yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampling dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data serta tahapan penelitian.
- d. Bab IV membahas mengenai hasil penelitian yang mencakup deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian dan hasil pengujian hipotesis.

- e. Bab V membahas mengenai pembahasan penelitian berdasarkan hasil temuan penelitian dan dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang relevan mengenai topik serupa.
  - f. Bab VI membahas mengenai penutup yang mencakup kesimpulan dan saran.
3. **Bagian akhir** berisi tentang daftar rujukan, lampiran serta daftar riwayat hidup.