

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Hellriegel dan Slocum, sebagaimana dikutip dalam Kurniawati (2017), mendefinisikan organization of citizen behaviour (OCB) sebagai tindakan positif yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka: “perilaku kewarganegaraan organisasi melampaui tugas pekerjaan formal dan seringkali diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi.” OCB mencakup tindakan karyawan yang melampaui tugas pekerjaan yang ditetapkan dan seringkali esensial untuk keberhasilan berkelanjutan organisasi. Budihardjo dalam Kurniawati (2017) menekankan bahwa OCB mewakili perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu, khususnya bawahan, yang tidak langsung terkait dengan sistem penghargaan namun berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat tidak muncul dari insentif, melainkan secara organik, ketika karyawan membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien tanpa paksaan. Organisasi memerlukan agar karyawan mereka menunjukkan perilaku OCB.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Bab IV, Pasal 20(a) mengatur bahwa pendidik diwajibkan merancang rencana pelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, serta menilai dan mengevaluasi hasil pendidikan untuk memenuhi standar yang diharapkan dari tanggung jawab profesional mereka. Tanggung jawab utama pendidik terlihat dalam proses pembelajaran, yang menentukan kinerja pendidik. Kinerja guru mencakup pelaksanaan proses

pembelajaran, baik yang dilakukan di dalam kelas maupun di lingkungan lain, serta terlibat dalam berbagai aktivitas seperti administrasi pendidikan, memberikan bimbingan dan dukungan kepada siswa, dan melakukan evaluasi (Santris, 2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Unit Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggung jawab utama guru meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaannya, evaluasi hasil, dan pengawasan seluruh proses. Efektivitas seorang guru dapat dievaluasi melalui interaksinya dengan siswa di kelas, serta pendekatan mereka dalam merancang rencana pelajaran dan program semester. Pendidik akan unggul ketika mereka menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mengajar mereka, menguasai dan terus mengembangkan bahan ajar mereka, menjaga disiplin dalam praktik pengajaran dan tanggung jawab lainnya, menunjukkan kreativitas dalam pendekatan pembelajaran, berkolaborasi secara efektif dengan semua anggota komunitas sekolah, memberikan kepemimpinan yang menjadi teladan bagi siswa, menampilkan sifat-sifat karakter positif, menjaga kejujuran dan objektivitas dalam bimbingan siswa, dan bertanggung jawab atas peran mereka (Muntahanah, 2023). Menurut Gusti dalam Maryana (2022), kinerja guru ditentukan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan. Kinerja guru mencakup tindakan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pendidik dalam peran profesional mereka untuk memenuhi tugas mereka secara efektif.

OCB merujuk pada tindakan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal dan seringkali krusial bagi keberlanjutan organisasi, termasuk reputasi dan penerimaannya (Hellriegel & John W. Slocum, 2011). Dalam bidang pendidikan, OCB berkaitan dengan tindakan guru yang melampaui persyaratan yang ditetapkan oleh madrasah. Perilaku ini seringkali esensial bagi kelangsungan yayasan. Di bidang pendidikan, khususnya di Yayasan Asy-Syafi'iyah, OCB diyakini dapat meningkatkan operasional yayasan dan efisiensi. Hal ini karena OCB mencakup aspek-aspek seperti loyalitas terhadap organisasi, kepatuhan terhadap peraturan, dan pertanggungjawaban atas tanggung jawab yang sejalan dengan standar tertinggi. OCB guru diyakini menghasilkan berbagai manfaat bagi yayasan. Manfaat tersebut meliputi peningkatan kinerja rekan sejawat, peningkatan efektivitas Kepala Yayasan, optimalisasi sumber daya manajemen, penghematan energi dari sumber daya terbatas untuk mempertahankan operasional kelompok, memfasilitasi koordinasi aktivitas kelompok kerja, stabilisasi kinerja keseluruhan yayasan, dan peningkatan kemampuan adaptasi yayasan terhadap perubahan lingkungan (Rosandi, A., 2020).

OCB guru dapat meningkatkan kinerja mereka di yayasan. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan seperti mengambil tanggung jawab atas tugas rekan kerja, menawarkan bantuan, bekerja sama dalam mengatasi tantangan, menjaga sopan santun dan rasa terima kasih terhadap rekan kerja secara konsisten, berpartisipasi secara bertanggung jawab dalam organisasi, berkontribusi positif terhadap citra organisasi meskipun tidak diwajibkan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi dapat meningkatkan efektivitas organisasi

(Maryani et al., 2022). OCB guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka di lingkungan pendidikan.

Menurut Kinicki dan Fugate, sebagaimana dirujuk dalam Kurniawati (2017), perilaku OCB penting karena dua alasan utama. Pertama, perilaku OCB membantu individu menciptakan kesan positif di antara rekan kerja mereka. Kedua, peningkatan jumlah bawahan yang menunjukkan perilaku OCB dapat meningkatkan hasil bagi organisasi. OCB merujuk pada tindakan yang dilakukan individu di luar jam kerja resmi, didorong oleh keinginan untuk berkontribusi positif bagi organisasi. Perilaku guru yang menunjukkan OCB berkontribusi positif pada fondasi organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Perilaku ini menunjukkan inisiatif yang signifikan dan pemahaman terhadap kinerja organisasi, menunjukkan bahwa organisasi sangat menghargai karyawan yang menunjukkan perilaku semacam itu, karena mencerminkan komitmen mereka yang tulus dalam melayani organisasi.

Kontribusi guru terhadap tujuan yayasan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kesediaan atau kesadaran mereka untuk terlibat dalam perilaku di luar peran resmi, yang umumnya disebut OCB. Keterlibatan ini penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mendukung kesuksesan pendidikan (Said Ashlan & Akmaluddin, 2022). Pendidik tidak hanya bertanggung jawab atas tugas resmi mereka melalui OCB; mereka juga menangani tugas tambahan yang termasuk dalam lingkup kewajiban institusi pendidikan mereka. Pendidik tidak hanya fokus pada kompensasi finansial atau penghargaan saat menjalankan tugas mereka. Mereka menunjukkan komitmen yang tak tergoyahkan terhadap bidang pendidikan.

OCB bukanlah persyaratan bagi bawahan; namun, hal ini memainkan peran krusial dalam fungsi organisasi yang efektif. Lingkungan kerja modern ditandai dengan sifat dinamisnya, yang menekankan kerja tim dan kebutuhan akan adaptabilitas. Organisasi mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang teladan, seperti mendukung rekan kerja, secara sukarela mengambil tanggung jawab tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, dan menjaga rasa hormat sambil mengurangi gangguan terkait pekerjaan (Priyandini et al., 2020).

OCB guru mencakup kepatuhan terhadap semua peraturan yayasan, bahkan dalam situasi sulit, serta kesediaan untuk mengorbankan keuntungan finansial dalam pelaksanaan tugas mereka. Di bidang pendidikan, OCB bertujuan untuk mendorong guru untuk mengambil inisiatif dan merasa positif tentang tindakan mandiri mereka. Pendidik diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dan passion terhadap profesi mereka yang melampaui kewajiban semata dan dilakukan secara sukarela. Meskipun OCB mungkin tidak secara eksplisit tercantum dalam deskripsi pekerjaan guru, OCB memainkan peran krusial dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan yayasan.

Pengamatan awal menunjukkan bahwa OCB berkaitan dengan tindakan sukarela anggota organisasi yang melampaui tanggung jawab formal mereka, berkontribusi positif pada lingkungan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Di bidang pendidikan, OCB dapat merujuk pada tindakan seperti membantu rekan kerja, berkontribusi pada inisiatif yayasan, atau memberikan dukungan tambahan kepada siswa. Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari menghadapi berbagai tantangan dan kondisi unik, terutama karena lokasinya yang dekat

dengan pasar. Lokasi ini menawarkan banyak keuntungan, memudahkan akses bagi staf dan siswa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sambil memberikan peluang kolaborasi dengan komunitas pasar. Yayasan harus mengatasi tantangan seperti kebisingan, masalah lalu lintas, dan isu keamanan. Dalam situasi seperti ini, penting bagi instruktur, staf, dan siswa untuk memanfaatkan OCB. Dalam lingkungan yang penuh dengan gangguan, berpartisipasi aktif dalam OCB dapat meningkatkan pengalaman belajar. Misalnya, pendidik dan staf yang memiliki pengetahuan mendalam tentang OCB dapat mengambil pendekatan proaktif dalam menjaga ketertiban, memastikan jadwal kegiatan tidak terganggu oleh aktivitas pasar, dan berkolaborasi untuk mengatasi tantangan yang timbul dari lokasi yayasan. OCB memainkan peran krusial dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja keseluruhan Yayasan Asy-Syafi'iyah yang berlokasi dekat pasar. Perilaku sukarela ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman dan produktif di sekolah (Observari, 22 Juli 2024).

OCB terdiri dari lima komponen esensial: altruisme, kebajikan sipil, kesadaran, kesopanan, dan sportivitas. Deskripsi berikut memberikan gambaran rinci tentang karakteristik OCB: Altruisme mencakup membantu individu dalam menghadapi tantangan terkait pekerjaan, termasuk tugas organisasi dan urusan pribadi. Kebajikan sipil mencerminkan sejauh mana keterlibatan individu dalam aktivitas suatu institusi. Ketelitian mencakup ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan melampaui ekspektasi yang ditetapkan untuk Anda. Perilaku Anda menunjukkan bahwa Anda ramah dan menghormati ketika Anda menunjukkan sopan santun. Sportivitas berkaitan dengan individu yang memilih

tidak mengeluh atau menunjukkan ketidakpuasan atas masalah kecil (Organ dkk. Titisari, 2014).

Elemen-elemen yang mempengaruhi perkembangan OCB bersifat kompleks dan seringkali saling terkait. OCB mewakili sikap kewarganegaraan organisasi yang terkait dengan kinerja kontekstual dan secara signifikan mempengaruhi fungsi keseluruhan organisasi (Herminingsih, 2012). Organ et al. dalam Kurniawati (2017) menyatakan bahwa peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua kategori karakteristik: faktor internal, yang mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral bawahan, dan motivasi. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pemimpin, dan budaya organisasi.

Perspektif yang dipresentasikan oleh Timpe dalam Kurniawati (2017) sejalan dengan pandangan ini. Faktor eksternal, seperti lingkungan, dapat memengaruhi kinerja. Salah satunya melibatkan pemberian dukungan kepada rekan kerja, yang disebut altruisme (OCB). Secara ringkas, OCB memengaruhi efektivitas individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. OCB mencerminkan perilaku sosial positif yang ditunjukkan oleh karyawan, ditandai dengan tindakan yang berkontribusi pada organisasi dan meningkatkan lingkungan kerja, melampaui harapan standar peran mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif memengaruhi tingkat keseriusan karyawan dalam mendekati tugas mereka, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk bekerja pada potensi tertinggi mereka (Budiyanto dan Oetomo dalam Rahajaan dkk. (2013)). Pembelajaran siswa dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lingkungan sekitar pasar. Faktor-faktor ini dapat

menghambat kemampuan pendidik dan siswa untuk fokus, merasa nyaman, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Untuk merencanakan solusi yang tepat secara efektif, penting untuk memahami bagaimana lingkungan ini memengaruhi kinerja pendidik dan kesejahteraan staf yayasan (Pengamatan, 22 Juli 2024).

Lingkungan kerja di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari, yang terletak di dekat pasar, tampaknya beroperasi berdasarkan seperangkat pedoman yang berbeda. Salah satu ciri khasnya adalah kedekatannya dengan berbagai toko dan layanan, termasuk toko kelontong, alat tulis, dan kebutuhan sehari-hari lainnya yang dibutuhkan siswa dan pendidik. Kawasan pasar sering ramai dan dinamis, menciptakan atmosfer yang beragam dan hidup. Kebisingan dan kepadatan lalu lintas dapat mengganggu upaya pengajaran dan belajar baik bagi pendidik maupun siswa. Selain itu, lalu lintas padat di sekitar pasar juga berpotensi membahayakan siswa saat datang dan pulang. Untuk memastikan bahwa yayasan di dekat pasar berfungsi sebagai lingkungan belajar yang efektif, sangat penting untuk menyeimbangkan antara memaksimalkan potensi lokasi dan mengatasi masalah yang mungkin muncul (Pengamatan, 22 Juli 2024).

Lingkungan kerja secara signifikan mendorong OCB di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima (Rahmatia et al., 2022). Lingkungan kerja yang positif terjadi ketika anggota tim membangun hubungan baik dan berkomunikasi secara efektif. Kondisi ini meningkatkan kesadaran bawahan terhadap tanggung jawab mereka dan peraturan yang harus dipatuhi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan OCB. Penting bagi individu untuk mengembangkan kesadaran yang lebih besar tentang cara mendukung rekan kerja secara efektif. Di bidang pendidikan, lingkungan kerja yang konstruktif akan

meningkatkan OCB guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi OCB guru, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Pendidik memiliki kebebasan yang cukup besar di kelas dalam memilih untuk terlibat dalam perilaku sukarela ini, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang adil dan menyenangkan. Perilaku sukarela dalam pendidikan meliputi mendukung rekan kerja dalam mengatasi tantangan, memberikan umpan balik konstruktif, dan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau layanan masyarakat (Ali et al., 2022). OCB berkontribusi dalam menciptakan lingkungan dasar yang lebih damai dan produktif, sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima anak-anak. OCB mewakili pilihan dan inisiatif pribadi, terlepas dari sistem penghargaan formal organisasi, namun umumnya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi merujuk pada kecenderungan karyawan untuk tetap berada di organisasi dan berusaha membantu mencapai tujuannya (Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih, 2014). Komitmen organisasi memainkan peran krusial dalam mempengaruhi efektivitas guru dalam peran mereka dan selaras dengan tujuan Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari. Pendidik yang berkomitmen sering menunjukkan etos kerja yang kuat dan menginvestasikan upaya tambahan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi (Pengamatan, 22 Juli 2024).

Komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap OCB bawahan (Putri & Fariana, 2024). Di bidang pendidikan, komitmen organisasi memainkan peran vital dalam mendorong OCB guru. Partisipasi aktif dari organisasi akan

memotivasi individu untuk menunjukkan loyalitas dan komitmen terhadap pendidik, mendorong mereka untuk berkinerja optimal demi kemajuan yayasan yang mereka layani. Hal ini sangat bermanfaat untuk mencapai tujuan lembaga, karena madrasah mendapatkan dukungan penuh dari anggotanya, memungkinkan lembaga tersebut untuk fokus pada tujuan utamanya dan pada akhirnya meningkatkan OCB.

Lingkungan kerja dan dedikasi terhadap organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB dan efektivitas guru dalam peran mereka. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kemungkinan guru untuk terlibat dalam OCB, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Tingkat komitmen organisasi, yang mencerminkan dedikasi dan kesetiaan guru terhadap yayasan, sangat penting untuk mempromosikan perilaku OCB. Guru yang berkomitmen lebih cenderung menunjukkan OCB yang positif, seperti mendukung rekan kerja dan mengambil inisiatif dalam kegiatan yayasan. Meningkatkan komitmen guru terhadap peran mereka dapat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan OCB dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penulis meninjau hasil beberapa penelitian lain untuk mengidentifikasi aspek unik atau keunggulan studi ini. Penelitian ini menyajikan analisis mendalam tentang OCB, khususnya dalam konteks pendidik di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari. Penelitian sebelumnya tentang OCB kurang spesifik mengenai jenis OCB yang dimaksud. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, termasuk lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, ciri kepribadian, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari, khususnya menyoroti perilaku di luar peran. Mengingat kesenjangan penelitian yang diidentifikasi dalam studi sebelumnya dan dibandingkan dengan penelitian saat ini, belum ada penelitian yang mencakup variabel dan indikator yang digunakan dalam lingkungan pendidikan atau yayasan serupa dengan penelitian ini. Belum ada penelitian yang dilakukan pada topik ini di dalam yayasan Islam atau lembaga pendidikan. Sebagian besar studi yang disebutkan sebelumnya berfokus pada karyawan sebagai sampel, sementara studi ini secara khusus menargetkan guru. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari, yang terletak di dekat pasar yang mengalami berbagai faktor eksternal, termasuk kebisingan, polusi, lalu lintas pejalan kaki, dan aktivitas komersial. Studi ini menunjukkan perbedaan dalam variabel, metode analitis, dan teknik pengumpulan data.

Mengikuti penelitian sebelumnya, penyelidikan dilakukan untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB, korelasi antara komitmen organisasi dan OCB, serta peran lingkungan kerja dalam mempengaruhi OCB melalui komitmen organisasi.

Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari, yang terletak dekat pasar, mengalami masalah yang mempengaruhi berbagai aspek operasional dan manajemen madrasah, seperti yang diamati. Komitmen terhadap organisasi di kalangan guru dan staf merupakan faktor penting yang terpengaruh. Komitmen organisasi, yang mencakup loyalitas, dedikasi, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan yayasan, sangat penting untuk meningkatkan lingkungan belajar dan kualitas pendidikan. Tingkat dedikasi yang tinggi ini akan memungkinkan kita untuk

mengatasi tantangan yang ada dan terus memperjuangkan kemajuan pendidikan dalam kerangka pasar (Pengamatan, 22 Juli 2024).

Pasar yang terletak dekat dengan Yayasan Asy-Syafi'iyah telah berkontribusi pada penurunan kebersihan dan keamanan di area tersebut. Pendidik mungkin enggan mengambil tanggung jawab tambahan jika institusi kekurangan sumber daya atau infrastruktur yang memadai. Akibat kondisi pasar yang ada, pendidik diharuskan menangani tantangan administratif yang semakin meningkat, seperti memastikan keamanan lingkungan dan mengelola tingkat kebisingan. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk terlibat dalam OCB yang memfasilitasi kolaborasi antara guru dan siswa. Lingkungan pasar yang ramai dan bising dapat menimbulkan tantangan bagi guru dan siswa, berpotensi merusak kualitas pengajaran dan keterlibatan di dalam kelas. Hal ini dapat mengurangi komitmen instruktur untuk menunjukkan OCB, seperti mendukung rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler (Pengamatan, 22 Juli 2024).

Topik penelitian ini, khususnya di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari, belum dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya, mengingat tantangan dan perbedaan unik yang ditawarkannya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Akibatnya, hal ini memerlukan pemeriksaan mendalam untuk meningkatkan kontribusi terhadap bidang administrasi pendidikan, terutama terkait dengan OCB guru (OCB).

Penulis bertujuan untuk membahas topik ini berdasarkan informasi latar belakang yang disajikan. Saat ini, terdapat kekurangan penelitian yang mendalam mengenai OCB guru di lembaga atau sekolah Islam. Sebagian besar penelitian tentang OCB berfokus pada korporasi dan lembaga pelayanan publik dalam

kaitannya dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penulis bertujuan untuk mengeksplorasi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Hubungan antara pendidik dan OCB masih kurang dieksplorasi secara memadai. Pendidik diharapkan menunjukkan perilaku OCB, karena mereka memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Perbedaan antara guru senior dan junior telah mengurangi kemungkinan komitmen organisasi.
3. Yayasan tersebut kesulitan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik akibat lingkungan yang tidak mendukung. Hal ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, termasuk sumber daya yang tidak memadai, dukungan institusional yang kurang, atau strategi yang tidak efektif.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat konteks dan pengakuan terhadap masalah-masalah ini, penting untuk melakukan penelitian dan analisis tambahan guna meningkatkan kinerja guru dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari ke depannya. Studi ini berfokus pada tiga variabel spesifik yang diyakini memiliki dampak:

1. Lokasi penelitian ini adalah Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
2. Komitmen organisasi yang dibahas dalam penelitian ini berkaitan dengan dedikasi yang ditunjukkan oleh Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
3. Dalam penelitian ini, OCB berkaitan dengan OCB yang diamati di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Mengingat pentingnya masalah ini, permasalahan yang diuraikan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari?
2. Apakah ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari?
3. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Mengingat formulasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap OCB di kalangan pendidik di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
2. Menyelidiki pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap OCB di kalangan pendidik di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
3. Menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
4. Menyelidiki pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1) Manfaat Akademis**

Hasil akademik penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan ketepatan analisis terkait fenomena OCB guru, terutama dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang dihasilkan. Inisiatif ini bertujuan untuk berkontribusi pada penelitian ilmiah mengenai dampak lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.

### **2) Manfaat Praktis**

1. Memberikan panduan kepada kepala madrasah dalam meningkatkan fokus pada OCB guru di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
2. Berperan sebagai landasan bagi madrasah untuk menciptakan lingkungan dan komitmen yang kuat dalam meningkatkan OCB guru di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
3. Untuk meningkatkan OCB guru di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari, akan diproduksi sebuah buku yang menggambarkan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB para pendidik ini.
4. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam menetapkan peraturan yang tepat waktu untuk pengembangan guru.