

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan ialah upaya sistematis untuk memperluas akses yang merata sekaligus mengembangkan potensi peserta didik agar kualitas pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai. Sekolah sebagai sebuah sistem dirancang supaya kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara maksimal, hingga maksud pendidikan tercapai dengan mutu yang baik, serta pelayanan kepada peserta didik berjalan secara tepat guna serta berdaya guna (Elyati et al., 2022). Saat ini terlihat bahwasanya mutu pendidikan, jika dibandingkan dengan negara lain, berada pada kondisi yang memprihatinkan. Persoalan yang dihadapi adalah masih rendahnya kualitas pembelajaran di berbagai jenjang, baik dalam jalur pendidikan formal maupun nonformal, hal ini terjadi karena semakin terbatasnya tenaga manusia yang berpengalaman serta memiliki keahlian dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan di berbagai sektor (Wahyudi et al., 2022).

Hal tersebut didukung bahwasanya menurut data dari Global Human Capital Report yang diluncurkan oleh World Economic Forum pada tahun 2017, Indonesia berada di peringkat 65 dari 130 negara dalam bidang pendidikan, yang mengindikasikan situasi yang mengkhawatirkan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh minimnya ketertarikan untuk belajar serta rendahnya budaya literasi membaca, yang pada akhirnya membuat mutu pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara disekitarnya (Wahyudi et al., 2022).

Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek), telah melakukan upaya besar untuk meningkatkan kualitas

pendidikan di seluruh tingkatan. Upaya ini mencakup pemberdayaan guru serta dosen yang berkualitas serta peningkatan nilai minimum kelulusan menjadi sebagian dari tahap-tahap yang diambil guna memperbaiki. Sistem pendidikan dewasa ini dituntut untuk berbenah serta menata ulang diri agar mampu merespons dinamika lingkungan yang semakin kompetitif serta kompleks. Tuntutan tersebut mencakup transformasi perilaku guru, yang tidak cukup menjalankan tugas utama, namun juga mengambil peran tambahan didalam mendukung proses perubahan (Miller, 2002).

Mengacu pada UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yang menjelaskan bahwasanya guru ialah tenaga profesional di bidang pendidikan yang mempunyai tanggungjawab utama untuk membina, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, juga melaksanakan penilaian serta evaluasi atas muridnya pada jenjang PAUD formal, SD, hingga SMA (Indonesia, 2005). Berlandaskan Sopian (2016) dalam pelaksanaannya, tugas tersebut diwujudkan melalui berbagai kegiatan, mulai dari merencanakan pembelajaran dengan menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), program tahunan, dan program semester, hingga melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan kondusif di dalam kelas. Selain itu, guru juga berperan dalam membimbing peserta didik untuk mengembangkan potensi, karakter, serta keterampilan hidup yang dimiliki. Guru bertanggung jawab melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik melalui penyusunan instrumen penilaian, pengukuran capaian belajar, serta analisis hasil pembelajaran. Di samping menjalankan tugas-tugas tersebut, guru dituntut untuk senantiasa mengembangkan profesionalitas dan kompetensinya secara berkelanjutan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Sejalan dengan itu, kinerja guru di Indonesia harus memenuhi standar kompetensi yang pada PP No. 19 Tahun 2005 terkait Standar Nasional Pendidikan ditegaskan bahwasanya guru wajib mempunyai empat ranah kompetensi, yaitu

pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Guru mempunyai peranan krusial didalam penyelenggaraan pendidikan formal. Untuk memastikan pendidikan yang berkualitas, guru harus memenuhi kualifikasi sesuai standar yang ditetapkan pemerintah. (Harding et al., 2020).

Berlandaskan fenomena di lapangan serta diskusi bersama dengan delapan guru yang mengajar di SMA Negeri di wilayah Kab. Semarang ditemukan bahwasanya, beberapa guru di sekolah tidak hanya menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, tetapi juga mengambil peran ganda untuk berkontribusi lebih jauh dalam meningkatkan kualitas sekolah. Terdapat guru agama Islam yang secara sukarela mendampingi siswa dalam kejuaraan catur diluar lomba resmi yang diadakan oleh sekolah, meskipun tugas guru tersebut berada di luar tanggung jawab formalnya. Selain itu, seorang guru biologi aktif berperan sebagai ketua pengurus masjid sekolah, yang mengindikasi komitmen atas pengembangan spiritual serta sosial di lingkungan sekolah.

Tugas tambahan guru mencakup tanggung jawab untuk membentuk perilaku siswa. Guru harus memberi teladan yang baik, diantaranya datang tepat waktu serta bertanggungjawab atas tugas yang ditugaskan, serta memberi sanksi bagi siswa yang melalaikan tanggung jawabnya. Hal ini penting untuk membimbing serta memotivasi siswa agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan perannya sebagai siswa (Wau, 2022). Guru tidak cukup bertanggungjawab didalam pemberian materi pelajaran, namun pula berperan sebagai pembimbing serta teladan yang baik. Mereka wajib memberi contoh atas sikap serta perilaku positif supaya siswanya dapat meniru serta belajar dari yang dicontohkan yang baik, serta membantu siswa dalam mengembangkan perilaku yang selaras pada norma serta nilai yang diharapkan (Azizah, 2023).

Peran-peran tambahan yang diambil oleh para guru ini mencerminkan dedikasi mereka untuk mendukung perkembangan siswa serta memperkuat komunitas sekolah secara keseluruhan. Perilaku tersebut untuk meningkatkan fungsi organisasi khususnya pendidikan

secara efisien serta efektif (Hendrawan et al., 2018). Guru SMA memiliki peran penting dalam pendidikan serta pengembangan siswa di tingkat menengah. Mereka memiliki efek yang signifikan dalam mencapai tujuan sekolah serta meningkatkan kualitas pendidikan. Berbeda dengan guru lainnya, guru SMA harus dapat berkembang mengikuti isu serta program pemerintah terkait perguruan tinggi sebagai persiapan studi pada siswa SMA (Bogler & Somech, 2014).

Guru menjadi elemen kunci dalam dunia pendidikan, karena perannya sangat menentukan, terutama dalam pelaksanaan pendidikan formal. Dalam praktiknya, tercapainya target organisasi sekolah mencerminkan keberhasilan lembaga tersebut dalam mengelola proses pendidikan. Pada dasarnya, kemajuan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemauan para guru untuk berperan aktif dalam mewujudkan visi serta misi institusi (Somech & Ron, 2016). Upaya mencapai tujuan itu akan semakin optimal jika didukung oleh guru yang bersedia memberi kontribusi tambahan di luar tugas formalnya tanpa mengabaikan tanggung jawab utama yang dikenal sebagai perilaku OCB (Munawaroh et al., 2022). Guru yang tingkat OCBnya yang tinggi cenderung lebih sering mengindikasikan perilaku diluar tugas formalnya, yang berkontribusi atas peningkatan efektivitas sekolah didalam merealisasikan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan (Harding et al., 2020).

OCB dipahami sebagai perilaku pro-sosial organisasi, yaitu tindakan sukarela individu yang mendukung efektivitas organisasi. OCB ialah bentuk perilaku organisasi yang penting untuk diterapkan di berbagai sektor, termasuk dalam dunia pendidikan oleh para guru. OCB pada guru dapat dikelompokkan menjadi tiga bentuk, yaitu perilaku yang diarahkan kepada siswa, kepada sesama rekan kerja, serta kepada organisasi atau sekolah (Somech & Drachzahavy, 2000). Jika seorang guru mempunyai OCB yang tinggi, mereka akan secara tidak langsung siap melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka (Ariyani & Zulkarnain, 2017). Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ataupun sekolah pada dasarnya sangat

ditentukan oleh peran guru yang mempunyai komitmen kuat dalam mewujudkan maksud serta nilai-nilai sekolah melalui penerapan perilaku OCB (M. F. Dipaola et al., 2005).

Pada kenyataannya, tidak seluruh guru memperlihatkan perilaku OCB dalam pekerjaannya. Masih ditemukan sebagian guru yang tidak hadir atau meninggalkan tugas pada jam mengajar, serta ada pula yang tidak menyusun perangkat administrasi pembelajaran seperti RPP (Cipta, 2021). Berbagai permasalahan di sekolah negeri juga masih kerap muncul serta menjadi sorotan dalam dunia pendidikan Indonesia, mulai dari ketidakhadiran guru, kualitas pengajaran yang belum sesuai standar, keterlambatan dalam proses mengajar, keterlibatan berlebihan pada kegiatan di luar sekolah, hingga praktik les privat di luar jam sekolah (Cipta, 2021).

Perilaku OCB memiliki karakteristik meliputi : (1) kesediaan untuk melaksanakan tugas-tugas di luar tugas utama, (2) semangat untuk mempertahankan kepentingan organisasi, serta (3) mengambil tanggung jawab ekstra untuk kemajuan organisasi. Karakteristik perilaku OCB sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi sekolah (Naway, 2018). Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi terbentuk perilaku OCB : (1) faktor internal, seperti moral, kepuasan, sikap positif, serta lain-lain, serta (2) faktor eksternal, diantaranya sistem manajemen, sistem kepemimpinan, serta budaya perusahaan (Siders, 2017).

Variabel OCB menjadi menarik untuk dikaji pada kalangan guru karena kemampuannya dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan melalui berbagai bentuk kontribusi. Dengan mengenali serta menumbuhkan OCB, sekolah berpeluang membangun suasana belajar yang lebih kondusif, positif, serta mendukung bagi seluruh warga sekolah yang terlibat (Harding et al., 2020). Dalam situasi kerja yang terus berubah ini, berbagai pekerjaan sering diselesaikan secara berkelompok, sehingga kemampuan beradaptasi menjadi hal yang sangat diperlukan, maka sistem pendidikan memerlukan guru yang mengindikasikan OCB (Hendrawan & Sucahyawati, 2020). Individu yang mampu menyesuaikan diri dengan

perubahan di lingkungan kerja akan lebih mudah mengembangkan kapasitas organisasinya, yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya perilaku OCB di tempat kerja (Maisyura, 2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang berorientasi pada individu mencerminkan perilaku sukarela guru yang ditujukan untuk membantu siswa maupun rekan kerja di luar tuntutan tugas formal. OCB guru terdiri dari tiga bentuk utama : pertama, pada aspek OCB terhadap siswa. guru menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan akademik dan nonakademik peserta didik melalui berbagai tindakan, seperti membantu siswa di luar jam pelajaran, datang lebih awal untuk mempersiapkan pembelajaran, mengembangkan kompetensi diri, serta meluangkan waktu untuk mendengarkan dan membantu mengatasi permasalahan siswa. Kedua, OCB juga tampak dalam hubungan dengan rekan kerja, di mana guru bersedia membantu guru lain yang mengalami kesulitan, membimbing guru baru, berbagi perangkat pembelajaran, aktif dalam rapat, dan bekerja sama dalam berbagai kegiatan sekolah. Perilaku tersebut menunjukkan komitmen guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung keberhasilan proses Pendidikan (Belogolovsky & Somech, 2010).

Ketiga, OCB yang berorientasi pada organisasi atau sekolah merupakan perilaku sukarela yang bertujuan mendukung kemajuan dan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Guru menunjukkan kontribusi di luar tugas pokoknya melalui pemberian ide dan inovasi untuk meningkatkan kualitas sekolah, partisipasi dalam kegiatan yang mendukung citra sekolah, penyelenggaraan kegiatan sosial, serta kerja sama dengan orang tua siswa. Selain itu, guru juga turut menjaga lingkungan sekolah agar tetap nyaman dan kondusif. Perilaku-perilaku tersebut mencerminkan rasa memiliki, loyalitas, dan kepedulian yang tinggi terhadap sekolah, sehingga guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung perkembangan organisasi secara berkelanjutan (Belogolovsky & Somech, 2010).

Pada konteks pendidikan, guru-guru dapat mengindikasikan perilaku OCB pada murid, rekan kerja, serta kepala sekolah pada sebuah organisasi. Bentuk perilaku OCB yang dilakukan oleh guru meliputi perilaku sukarela yang melampaikan tanggung jawab formal mereka. Perilaku tersebut meliputi upaya membantu siswa maupun rekan sesama guru, mengantisipasi terjadinya permasalahan, serta ikut terlibat didalam banyak kegiatan yang diadakan oleh sekolah. Seperti membantu memberi les tambahan pada siswa, membantu rekan guru mempersiapkan acara sekolah, melakukan diskusi pribadi ke sesama guru atau siswa untuk mencegah masalah. (Ariyani & Zulkarnain, 2017). OCB ialah bentuk kontribusi seseorang yang melebihi kewajiban formal perannya, tanpa bergantung pada imbalan atau penilaian kinerja tugas di lingkungan kerja (Hendrawan et al., 2018).

Penelitian Mansor, (2013) menyatakan bahwasanya para guru perlu mengindikasikan perilaku sukarela atau OCB. Guru yang memiliki *organizational citizenship behavior (ocb)* cenderung mempunyai karakteristik mampu mengarahkan dirinya sendiri, memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, dan mampu memimpin dirinya dengan baik (Munawaroh et al., 2022). Guru memerlukan kepemimpinan diri yang efektif atau biasa disebut dengan *self-leadership*. *Self leadership* ialah kapasitas seseorang dalam mengatur, mengarahkan, mengontrol, serta memotivasi dirinya sendiri baik didalam caranya berpikir ataupun bertindak guna mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mansor, terdapat sejumlah faktor yang dapat mendukung penerapan praktik *self leadership*, seperti *urgency, employee, commitment, creativity, interdependence* serta *complexity* (Suzanna, 2017).

Kepemimpinan diri adalah kombinasi dari dimensi kognitif, hal tersebut mencakup proses dalam memengaruhi serta mendorong diri sendiri, disertai aspek perilaku yang berhubungan dengan pengaturan serta pengelolaan tindakan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Primaningrum & Marthaningtyas, 2016). Kepemimpinan diri dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan dirinya sendiri, sehingga ia terdorong untuk bekerja

melalui motivasi yang muncul secara alami dalam dirinya. Selain itu, kepemimpinan diri juga bisa diartikan sebagai usaha agar seseorang tetap mampu menjalankan tugas yang sebenarnya tidak disukai, namun tetap wajib untuk diselesaikan. *Self-leadership* atau kepemimpinan diri ialah konsep yang didasarkan pada teori bahwasanya seseorang memiliki kemampuan untuk mengarahkan serta mempengaruhi dirinya sendiri melalui proses yang terorganisir (Putra & Sintaasih, 2018).

Kepemimpinan diri guru memiliki beberapa karakteristik yaitu meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, serta pengembangan diri yang dilakukan secara terus-menerus. Kesadaran diri berkaitan dengan kemampuan memahami proses-proses internal yang terjadi dalam diri individu (seperti menyadari identitas, tujuan eksistensi, serta sebagainya); melakukan evaluasi diri melalui refleksi atau penilaian diri sendiri untuk mengenali kelebihan serta kekurangan; mendapatkan pemahaman melalui perspektif orang lain dengan cara memperoleh masukan serta rekomendasi dari individu yang sering berinteraksi secara langsung; mengamati reaksi orang lain atas sikap, ucapan, serta tindakan; serta kemampuan untuk mengelola diri (Neck & Houghton, 2015).

Dengan praktik *self leadership*, tingkat motivasi karyawan akan meningkat sejalan dengan adopsi perilaku OCB atau partisipasi dalam menjalankan tugas-tugas yang berada di luar uraian pekerjaan resmi mereka (Rivaldi et al., 2023). Hal tersebut selaras dengan penelitian dari Sulaeman Ardika (2020) bahwasanya *self leadership* memberi dampak positif yang signifikan atas OCB. Makin tinggi kualitas *self leadership* yang dimiliki seseorang, kemudian makin besar pula kecenderungannya untuk mengindikasikan perilaku OCB (Sulaeman, 2014).

Sesuai dengan penelitian Rivaldi et al (2023) mengenai hubungan antara *self-leadership* serta OCB, *self-leadership* dapat membantu individu untuk memotivasi diri sendiri serta mengarahkan perilaku mereka agar lebih proaktif serta berkontribusi secara positif atas organisasi, termasuk melalui OCB (Rivaldi et al., 2023). Dengan demikian, *self-leadership*

dapat menjadi faktor-faktor yang memengaruhi seberapa tinggi tingkat OCB yang ditampilkan oleh seseorang dalam suatu organisasi (Mansor, 2013).

Salah satu konsep dalam teori perilaku yang telah disempurnakan dengan teori kognitif adalah *social learning theory* yang memiliki peran krusial dalam pembentukan OCB. Bandura menjelaskan bahwasanya perilaku (*behavior*) terbentuk melalui interaksi antara lingkungan (*environmental*) serta individu (*personal*), yang dikenal sebagai teori *triadic reciprocal determinism*. Dalam model ini, terjadinya hubungan timbal balik antara ketiga komponen diatas. Menurut Bandura, ketiga faktor ini saling memengaruhi serta tidak ada yang berdiri sendiri. Perilaku individu dipengaruhi oleh kemampuan serta keyakinan mereka, tetapi juga oleh lingkungan di sekitar mereka. Lingkungan pada gilirannya, dapat diubah oleh perilaku individu (Abdullah, 2019). Teori *triadic reciprocal* Bandura memberi dasar konseptual yang bermanfaat untuk memahami serta menjelaskan perilaku OCB pada guru. Dengan mengetahui berbagai faktor yang memengaruhinya, pihak sekolah dapat merancang strategi yang tepat guna mendorong munculnya OCB, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, positif, serta produktif (Rokhmat et al., 2022).

Dalam penelitian Rostiawati (2022) OCB juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan organisasi. Suasana organisasi yang positif dapat meningkatkan dorongan guru untuk melakukan pekerjaan yang berada di luar tanggung jawab formalnya. Di samping itu, guru cenderung lebih aktif mendukung tujuan sekolah apabila mereka merasakan adanya dukungan dari pimpinan serta keyakinan bahwasanya mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Guru juga akan lebih berani melakukan inovasi dalam pembelajaran ketika mereka menilai sekolah memberi dukungan yang adil dalam pengembangan kompetensi serta otonomi mereka, yaitu ketika terdapat POS atau dukungan organisasi yang dirasakan (Sadaf & Johnson, 2017).

Perceived organizational support (POS) ialah keyakinan menyeluruh yang terbentuk pada karyawan terkait seberapa jauh organisasi mengindikasikan komitmen atas mereka, yang

tercermin dari penghargaan atas kontribusi yang diberikan serta kepedulian organisasi atas kehidupan karyawan. OCB sendiri cenderung tumbuh seiring dengan meningkatnya perhatian organisasi atas kesejahteraan pegawai serta pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Mengevaluasi POS pada guru penting karena dengan meningkatnya dukungan yang dirasakan, guru akan lebih termotivasi serta berkomitmen, yang pada akhirnya menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih optimal bagi peserta didik maupun institusi sekolah. Hal ini memungkinkan para pendidik untuk mengidentifikasi bidang-bidang di mana dukungan mungkin kurang, serta untuk mengembangkan strategi perbaikan. Selain itu, evaluasi ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, serta retensi di kalangan guru (Solís, Patricia, 2023).

Seorang guru yang merasakan dukungan dari organisasi akan memiliki karakteristik POS yang tinggi akan membuatnya merasa termotivasi, memiliki rasa nilai diri yang tinggi, merasakan kepuasan, serta mencapai kesejahteraan dalam karirnya. Guru yang merasakan adanya dukungan dari organisasi cenderung akan membalasnya dengan memberi respons positif atas apa yang telah mereka terima, yakni melalui perilaku yang turut mendukung tercapainya tujuan organisasi (Devina Andriany et al., 2023).

Salah satu konsep dalam teori perilaku yang telah disempurnakan dengan teori kognitif adalah *social learning theory*. Bandura menjelaskan bahwasanya perilaku (*behavior*) terbentuk melalui interaksi antara lingkungan (*environmental*) serta individu (*personal*), yang dikenal sebagai teori *triadic reciprocal determinism*. Dalam model ini, terjadinya hubungan timbal balik antara ketiga komponen diatas. Menurut Bandura, ketiga faktor ini saling memengaruhi serta tidak ada yang berdiri sendiri. Perilaku individu dipengaruhi oleh kemampuan serta keyakinan mereka, tetapi juga oleh lingkungan di sekitar mereka. Lingkungan pada gilirannya, dapat diubah oleh perilaku individu (Abdullah, 2019). Teori *triadic reciprocal* Bandura

menyediakan landasan konseptual yang bermanfaat dalam memahami serta menjelaskan perilaku OCB pada guru. Dengan mengenali berbagai faktor yang memengaruhinya, sekolah dapat merancang strategi intervensi yang tepat untuk mendorong munculnya OCB, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih positif, kondusif, serta produktif (Rokhmat et al., 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwasanya perilaku OCB dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk POS (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian lain yang dilakukan oleh Putra (2013) mengenai persepsi atas dukungan organisasi (POS) serta perilaku warga organisasi (OCB) mengindikasikan adanya korelasi positif. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwasanya ketika persepsi atas dukungan organisasi meningkat, kemudian perilaku kewargaan organisasi juga akan ikut naik, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, semakin baik pandangan karyawan atas dukungan yang mereka peroleh dari lingkungan kerja, makin besar pula kecenderungan mereka didalam menampilkan perilaku *organizational citizenship* (Putra, 2013).

Berlandaskan informasi serta kajian literatur diatas, guru memiliki peranan penting untuk memajukan bidang pendidikan serta mutu sekolah. Namun berlandaskan penelitian Alwi (2022), guru memiliki tingkat OCB yang tergolong rendah dikarenakan beberapa faktor dalam diri maupun faktor dari luar. Maka dari itu, Guru memerlukan kemampuan memimpin diri untuk mengarahkan dirinya sendiri dalam membentuk pola pikir serta perilaku positif yang dapat diciptakan di lingkungan kerja sekolah (Sudja, 2013). Selain itu terdapat faktor eksternal dalam meningkatkan kualitas guru yaitu persepsi dukungan organisasi bahwasanya apabila instansi pendidikan berlaku adil serta menghargai kontribusi mereka untuk meningkatkan mutu sekolah serta lingkungan kerjanya, maka akan menghasilkan perilaku positif serta mendorong perilaku yang inovatif dalam pekerjaannya (Putri & Izzati, 2022).

Pada penelitian POS atas OCB terdapat gap hasil penelitian dimana persepsi dukungan organisasi tidak berdampak secara signifikan atas OCB. Efek yang tidak signifikan ini

mencerminkan kurangnya kepercayaan guru atas organisasi dalam hal kepedulian, kesejahteraan, serta kontribusi mereka. Sehingga, guru cenderung enggan mengindikasikan perilaku OCB untuk melaksanakan tugas ataupun pekerjaan diluar tanggungjawab mereka demi kemajuan organisasi (Sari & Muhammad, 2020). Berbeda dengan penelitian Cipta (2021) yang mengindikasikan bahwasanya POS secara signifikan mempengaruhi OCB. OCB cenderung tumbuh ketika organisasi semakin memperhatikan kesejahteraan karyawan serta memberi apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Oleh karena itu, kajian mengenai POS menjadi hal yang penting untuk dilakukan .

Berlandaskan pemaparan penelitian diatas, penelitian mengenai hubungan *self leadership* serta POS atas OCB Pada Guru SMA Kab. Semarang. Di Indonesia masih sangat terbatas. Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *self leadership* atas OCB, POS atas OCB, serta hubungan antar variabel yaitu *self leadership* serta POS atas OCB khususnya pada Guru SMA Negeri di Kab. Semarang

A. Rumusan Permasalahan

1. Apakah terdapat hubungan antara *self leadership* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Apakah terdapat hubungan antara *self leadership* dan *perceived organizational support* (POS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMA Negeri di Kab. Semarang ?

B. Tujuan Penelitian

Berlandaskan permasalahan yang telah dirumuskan, riset berikut bertujuan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara *self leadership* serta POS atas OCB pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Riset berikut diharap dapat menjadi media guna menambah wawasan serta memperkaya pengetahuan, serta memberi gambaran mengenai tingkat hubungan *self leadership* serta POS atas OCB pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Di samping itu, hasil riset berikut juga dapat dijadikan acuan ataupun referensi untuk riset serupa berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Riset berikut diharapkan mampu memberi tambahan informasi bagi lembaga pendidikan mengenai OCB pada tenaga pendidik, serta menjelaskan sejauh mana keterkaitan *self leadership* serta POS atas OCB.

D. Keaslian Penelitian

Berlandaskan pencarian literatur dari beberapa *database* jurnal dalam 10 tahun terakhir, peneliti menemukan lima jurnal yang serupa serta berkaitan dengan topik serta tema penelitian tercantum di Tabel 1.

Tabel 1. *Keaslian Penelitian*

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Perbedaan Penelitian
(Rivaldi et al., 2023)	Pengaruh <i>Self Leadership</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Organisasi Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening	1. <i>Self leadership</i> memiliki efek positif serta signifikan atas <i>organizational citizenship behavior</i> . 2. <i>Self efficacy</i> berdampak secara signifikan atas	Riset berikut menggunakan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel intervening.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Perbedaan Penelitian
		organizational citizenship behavior. 3. <i>Self leadership</i> memberi efek signifikan atas komitmen organisasi. 4. <i>Self efficacy</i> berdampak signifikan atas komitmen organisasi. 5. <i>Organizational citizenship behavior</i> berdampak signifikan atas komitmen organisasi. 6. <i>Self leadership</i> berdampak signifikan atas komitmen organisasi melalui OCB sebagai variabel perantara. 7. <i>Self efficacy</i> berdampak signifikan atas komitmen organisasi melalui OCB sebagai mediasi.	X2 didalam riset berikut adalah <i>self efficacy</i> Variabel Y didalam riset berikut menggunakan komitmen organisasi. Subjek riset berikut adalah karyawan Dinas Perikanan serta Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
(Munawaroh et al., 2022)	<i>The Influence of Self Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Self-Efficacy as a Mediation Variable on Teachers of SMK Negeri Jakarta Pusat</i>	<i>Self leadership</i> berdampak positif serta signifikan atas OCB. <i>Self-efisiensi</i> berdampak positif serta signifikan atas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. <i>Self-leadership</i> berdampak positif serta signifikan atas <i>self-ability</i>. <i>Self-leadership</i> berdampak positif serta signifikan atas OCB dengan efikasi diri sebagai mediasi.	Model didalam riset berikut menggunakan model analisis jalur. Riset berikut menggunakan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Riset berikut menggunakan subjek guru SMK di daerah Kota Jakarta.
(Alfiana, 2020)	Peran <i>Perceived organizational support</i> Dan <i>Psychological Empowerment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Perceived organizational support</i> mampu mempengaruhi OCB <i>psychological empowerment</i>	Perbedaan didalam riset berikut adalah X2 menggunakan <i>Psychological Empowerment</i>

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Perbedaan Penelitian
	Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	mampu mempengaruhi OCB • OCB mampu mempengaruhi kinerja karyawan • POS tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. • <i>psychological empowerment</i> tidak memiliki efek ke kinerja • <i>POS</i> tidak mampu memediasi antara POS ke kinerja karyawan • OCB tidak mampu memediasi antara <i>psychological empowerment</i> atas kinerja karyawan	serta Subjek penelitian yang berbeda
(Ummah, 2022)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Perceived organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Self- efficacy</i> (X1) secara parsial tidak berdampak pada OCB (Y) POS (X2) berdampak atas OCB (Y) <i>Self Efficacy</i> serta POS memiliki efek secara positif serta signifikan atas OCB	Perbedaan didalam riset berikut adalah X1 menggunakan <i>Self Efficacy</i> serta Subjek penelitian yang berbeda yaitu Karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang
(Cipta, 2021)	Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> (POS) Dan Efikasi Diri Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi	POS dirasakan secara signifikan mempengaruhi OCB, efikasi diri memiliki efek langsung positif atas OCB. Melalui POS pada komitmen organisasi, kepuasan kerja, performa karyawan, serta berkurangnya tingkat stres didalam pekerjaan dapat diterapkan guna memahami bagaimana variabel-variabel itu memengaruhi efikasi diri	Penlitian ini menggunakan variabel efikasi diri sebagai X2. Metode penelitian menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) Subjek riset berikut menggunakan Guru SD di wilayah Kota Bekasi

Berlandaskan analisis melalui tabel diatas, maka dapat dianalisis bahwasanya terdapat beberapa penelitian telah melakukan pengujian dengan variabel yang serupa dengan riset berikut namun terdapat perbedaan antara beberapa literatur diatas dengan riset berikut. Beberapa literatur diatas terdapat penelitian yang berfokus pada karyawan suatu perusahaan sedangkan riset berikut berfokus pada setting pendidikan khususnya pada tenaga pendidik yaitu guru pada sekolah menengah atas yang memiliki sistem kepemimpinan yang terorganisir. *Self leadership* pada guru masih belum banyak penelitian yang mengkaji hal tersebut. Dapat disimpulkan bahwasanya masih belum ditemukan penelitian yang secara simultan mengkaji variabel *self leadership*, POS, serta OCB dalam satu kesatuan. Oleh karena itu, riset berikut memiliki unsur kebaruan sekaligus mengindikasikan orisinalitas dalam kajiannya.

E. Sistematika Tesis

Sistematika penulisan tesis ada lima bab yang dirangkai secara sistematis. Maksud penulisan tesis ini secara sistematis ialah guna memudahkan serta menunjang peneliti didalam merangkai riset tesis. Dibawah lampiran singkat terkait pada sistematika tesis:

1. BAB I Pendahuluan memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, serta sistematika penulisan tesis.
2. BAB II Tinjauan Pustaka memuat kajian teori yang berkaitan dengan variabel penelitian seperti dukungan keluarga, kesadaran diri, serta kecanduan gadget, serta dilengkapi dengan hipotesis penelitian.
3. BAB III Metode Penelitian mencakup identifikasi variabel, definisi operasional, populasi serta teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.
4. BAB IV Hasil serta Pembahasan memaparkan proses pelaksanaan penelitian, hasil temuan, serta pembahasan atas hasil penelitian tersebut.
5. BAB V Penutup terdiri atas kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya. Sebagai pelengkap tesis, juga disertakan daftar pustaka serta lampiran pendukung.