

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran sebagai pilar utama dalam menyiapkan generasi masa depan yang berkompeten dan berkontribusi terhadap kemajuan bangsa ke depannya. Di dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1, guru didefinisikan sebagai berikut “Guru adalah 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”.

Ini menggambarkan bahwa seorang guru memiliki tanggung jawab besar dalam menuntun serta mengarahkan jalannya perkembangan peserta didik selama berada dalam lingkup pendidikan formal. Pendidikan berperan penting dalam membentuk individu yang nantinya menjadi sumber daya manusia unggul dan memiliki peran besar dalam pembangunan bangsa dan negara (Putra 2023). Dengan demikian, wajar bila pemerintah dan masyarakat (terutama orang tua peserta didik) memiliki harapan yang besar terhadap guru.

Pendidikan berperan penting dalam perkembangan SDM di Indonesia. Menghadapi tuntutan global, guru perlu terus mengembangkan kompetensinya agar dapat melahirkan peserta didik yang memiliki mutu tinggi dan siap bersaing di kancah yang lebih luas. Guru diharapkan tidak hanya melaksanakan tugas utamanya

dalam mendidik dan mengajar, tetapi juga menunjukkan perilaku ekstra peran yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan tindakan sukarela dari anggota organisasi yang menunjukkan kontribusi positif individu terhadap kemajuan dan kelangsungan organisasi tempat ia bernaung (Rostiawati 2020). Perilaku ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan sekolah mendorong partisipasi aktif dan komitmen guru, serta menumbuhkan semangat kerja sama dan produktivitas. Perilaku ini turut berkontribusi pada peningkatan efektivitas sekolah dan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Guru berfungsi sebagai penggerak utama dalam meningkatkan standar sekolah serta membentuk karakter dan kemampuan peserta didik agar siap menghadapi tantangan akademik maupun kehidupan sosial. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku OCB yang ditunjukkan oleh guru dapat secara positif memengaruhi pencapaian akademik siswa. (Fiftyana dan Sawitri 2020). Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mendorong guru agar lebih aktif menunjukkan OCB demi lingkungan belajar yang optimal.

Guru yang menunjukkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi memegang peran krusial dalam dunia pendidikan, karena selain melaksanakan tugas formal, mereka juga aktif berinovasi dan memperbarui metode pembelajaran. Mereka mampu beradaptasi dengan perubahan serta menampilkan komitmen kuat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Merujuk pada informasi yang diperoleh dari Kepala Sekolah SMP Negeri 16 Surabaya melalui sesi wawancara, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

guru di sekolah ini masih dapat dikatakan kurang optimal. Kondisi ini tercermin dari masih adanya guru yang harus mengajar di luar bidang keahliannya. Meskipun menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas tambahan, kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi utama guru dapat menghambat kinerja serta partisipasi mereka dalam perilaku sukarela di sekolah

Selain itu, fenomena terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini juga ditemukan di SMP Negeri 16 Surabaya di mana survei awal telah dibagikan kepada 10 guru untuk mengidentifikasi sejauh mana inisiatif dan kontribusi di luar tugas utama ditunjukkan di sekolah. Hasil survei ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi OCB di sekolah tersebut, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Survei Awal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMP Negeri 16 Surabaya

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Anda bersedia membantu rekan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa diminta?	5	50%	5	50%
2.	Apakah Anda sering berbagi pengalaman atau berdiskusi dengan rekan guru untuk mencari solusi atas kendala dalam pekerjaan?	3	30%	7	70%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 hasil kuesioner survei awal, terlihat bahwa masih terdapat beberapa aspek dalam penerapan OCB di lingkungan sekolah yang belum mencapai tingkat optimal sesuai dengan harapan. Hasilnya menunjukkan bahwa setengah dari guru bersedia membantu rekan kerja tanpa diminta, sementara sisanya tidak. Selain itu, lebih sedikit guru yang aktif berbagi pengalaman atau berdiskusi mencari solusi atas kendala pekerjaan dibandingkan dengan yang tidak melakukannya.

Kondisi ini sejalan dengan wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 16 Surabaya dan terdapat temuan bahwa masih terdapat guru yang harus mengajar di luar bidang keahliannya karena keterbatasan tenaga pengajar. Situasi ini dapat berkontribusi terhadap rendahnya keterlibatan guru dalam perilaku sukarela di sekolah, karena mereka harus fokus menyesuaikan diri dengan tugas tambahan di luar kompetensi utama mereka.

Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah ini perlu ditingkatkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung efektivitas pembelajaran. Upaya seperti mendorong komunikasi antar guru, membangun budaya kerja sama, serta memberikan apresiasi terhadap inisiatif positif dapat menjadi langkah penting dalam memperkuat perilaku OCB di kalangan guru.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang melampaui tanggung jawab utamanya, atau menjalankan tugas di luar peran resmi yang telah ditentukan, tanpa diminta maupun diberi imbalan secara formal oleh institusi/organisasi (Djatola dan Hilal

2022). Perilaku ini mencerminkan inisiatif individu untuk berkontribusi lebih demi kepentingan bersama, yang dapat meningkatkan efektivitas dan suasana kerja dalam organisasi.

Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh guru turut berkontribusi dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran secara keseluruhan (Ramadhanti dan Wibowo 2023). Kenaikan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru biasanya diikuti dengan peningkatan kepercayaan diri dalam lingkungan kerja, tercermin dari cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, mengambil inisiatif pada tugas tambahan, serta berperan aktif dalam membangun suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif di sekolah.

Institusi pendidikan membutuhkan anggota yang memperlihatkan perilaku OCB. Sebab, keberadaan dan dampak OCB memberikan nilai yang signifikan bagi institusi pendidikan maupun organisasi pada umumnya. Karena itu, sekolah perlu merancang kebijakan yang mendukung tumbuhnya OCB di kalangan guru, salah satunya melalui penataan beban kerja yang seimbang, mengingat beban kerja yang berlebihan dapat menjadi penghalang munculnya perilaku tersebut.

Tingginya tekanan beban kerja dapat memicu stres serta rasa lelah yang mendalam, yang pada akhirnya membatasi munculnya perilaku sukarela di luar tugas utama. Kondisi ini membuat guru merasa terbebani dan kurang menikmati pekerjaannya. Di sisi lain, beban kerja yang seimbang memungkinkan guru merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi di luar tugas formal, yang pada akhirnya mendukung kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Ungkapan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Leuhery (2022), bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengelolaan beban kerja yang efektif memungkinkan guru untuk memberikan kontribusi melebihi tanggung jawab pokoknya, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menghambat keterlibatan mereka dalam OCB. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku OCB.

Fenomena tingginya beban kerja juga teridentifikasi di SMP Negeri 16 Surabaya, hal ini disampaikan langsung oleh kepala sekolah saat wawancara dengan peneliti. Kepala sekolah menyampaikan bahwa beberapa guru terpaksa mengajar mata pelajaran yang bukan keahlian mereka karena jumlah tenaga pengajar yang terbatas. Kondisi ini menyebabkan beban kerja guru semakin meningkat, yang berpotensi memengaruhi efektivitas dalam proses pembelajaran.

Fenomena lain terkait beban kerja juga ditemukan di SMP Negeri 16 Surabaya, di mana survei awal telah dibagikan kepada 10 guru. Hasil survei ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi beban kerja di sekolah dengan temuan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Survei Awal Beban Kerja di SMP Negeri 16 Surabaya

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Anda merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan setiap hari dengan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya?	7	70%	3	30%

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
2.	Apakah tugas yang Anda kerjakan menuntut konsentrasi dan usaha yang tinggi	6	60%	4	40%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner survei awal, bahwa mayoritas guru merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan setiap hari dengan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya. Selain itu, lebih dari setengah guru menyatakan bahwa tugas yang mereka kerjakan menuntut konsentrasi dan usaha yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja guru cukup tinggi, yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja serta kesejahteraan mereka.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SMP Negeri 16 Surabaya, tingginya beban kerja guru terlihat dari kenyataan bahwa beberapa guru harus mengampu mata pelajaran di luar kompetensi mereka akibat kekurangan tenaga pengajar. Meskipun keputusan ini diambil dengan persetujuan guru yang bersangkutan, tambahan tugas tersebut dapat meningkatkan tekanan kerja dan menuntut adaptasi lebih dalam proses pembelajaran.

Kondisi ini semakin menguatkan temuan bahwa beban kerja guru di sekolah cukup tinggi, yang tidak hanya memengaruhi efektivitas kerja mereka tetapi juga dapat berdampak pada keterlibatan dalam aktivitas di luar tugas pokok, termasuk perilaku sukarela di lingkungan sekolah. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa adanya penyesuaian beban kerja atau dukungan tambahan, maka potensi guru untuk

berkontribusi lebih dapat semakin berkurang.

Beban kerja merupakan keseluruhan tanggung jawab dan tugas yang perlu dituntaskan oleh individu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Putri et al., 2023). Dalam institusi pendidikan, besaran beban kerja bergantung pada kapasitas individu guru serta ketersediaan sumber daya yang ada. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan pada guru, terutama ketika mereka diharuskan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang melampaui kapasitas kemampuan mereka.

Wirawan (2022) mengungkapkan bahwa, saat pekerja menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka cenderung ingin segera menuntaskan tugas-tugasnya di tempat kerja agar waktu bersama keluarga tidak terganggu. Guru yang merasa terbebani dengan beban pekerjaan yang mereka miliki, sering kali ada ketidakseimbangan antara pekerjaan rumah dan pekerjaan sekolah, yang berdampak negatif pada kehidupan di rumah dan di tempat kerja.

Kondisi ini terjadi karena guru kerap mengalokasikan waktu lebih lama di sekolah daripada di lingkungan rumahnya. Bahkan, tidak jarang mereka masih harus membawa pekerjaan ke rumah, seperti memeriksa tugas siswa atau menyusun materi pembelajaran. Akibatnya, waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk beristirahat atau berkumpul bersama keluarga menjadi semakin terbatas, sehingga berpotensi merusak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas di sekolah. Mengelola beban kerja dengan baik dan memberikan ruang bagi guru untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja menjadi penting

agar mereka dapat tetap merasa puas dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka, serta menjaga semangat mengajar. Selain itu, keseimbangan yang terjaga juga berkontribusi pada kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru.

Fenomena terkait *work-life balance* juga ditemukan di SMP Negeri 16 Surabaya, di mana survei awal telah dibagikan kepada 10 guru. Hasil survei ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi *work-life balance* di sekolah dengan temuan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Survei Awal *Work-Life Balance* di SMP Negeri 16 Surabaya

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah setelah mengajar dan menyelesaikan tugas sekolah, Anda masih memiliki energi untuk beraktivitas bersama keluarga di rumah?	5	50%	5	50%
2.	Apakah keseimbangan antara pekerjaan sebagai guru dan kehidupan pribadi Anda membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja?	4	40%	6	60%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 hasil kuesioner survei awal, menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guru masih perlu diperhatikan. Setengah dari guru masih memiliki energi untuk beraktivitas bersama keluarga setelah mengajar, sementara sisanya merasa kelelahan karena tuntutan pekerjaan. Selain itu,

lebih banyak guru yang merasa keseimbangan ini belum cukup untuk meningkatkan motivasi kerja, yang dapat berdampak pada semangat dan produktivitas mereka.

Work-life balance guru di sekolah ini harus diperkuat agar mereka mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal tanpa mengabaikan kesejahteraan diri. Keseimbangan yang harmonis antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi memungkinkan guru tetap menjaga motivasi dan antusiasme dalam menjalankan perannya, menurunkan tekanan, dan memperbaiki mutu pengajaran. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pihak sekolah untuk mengelola beban kerja yang lebih efektif.

Work-life balance kapasitas seseorang dalam menuntaskan tugas-tugas pekerjaan dengan optimal, sembari tetap menjaga komitmen dan peran yang dimiliki dalam keluarga maupun aktivitas di luar ruang kerja (Wibowo dan Munir 2023). Hal tersebut mencakup keseimbangan yang tepat antara durasi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan waktu yang diperuntukkan bagi kepentingan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup secara menyeluruh.

Work-life balance menjadi semakin relevan dalam dunia pendidikan, terutama bagi guru yang memikul tanggung jawab besar dalam membentuk dan membimbing siswa. Kondisi seimbang ini sangat diperlukan untuk menjaga kondisi mental, fisik, dan emosional guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Jika keseimbangan tersebut terganggu, hal ini bisa menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Seiring dengan bertambahnya tuntutan profesi, guru dituntut untuk mampu mempertahankan keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi, karena hal ini menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan mereka. Keseimbangan ini memungkinkan guru untuk mengelola stres yang muncul akibat banyaknya tuntutan pekerjaan, mengisi ulang energi, serta memelihara ikatan yang sehat dengan keluarga dan lingkungan sosialnya.

Tingginya beban kerja dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi rasa puas guru dengan pekerjaannya, membuat mereka merasa terbebani, menurunkan kesejahteraan, serta berisiko menurunkan motivasi dalam melaksanakan tugas mengajar. Kepuasan kerja guru menggambarkan tingkat kenyamanan dan rasa penghargaan yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja pada guru tercermin dari sikap mereka saat menjalankan tugas mengajar maupun bekerja (Yuliarni et al., 2021).

Mengingat peran penting pendidikan di Indonesia, institusi pendidikan harus memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja guru agar proses pembelajaran berjalan optimal dan lingkungan belajar tetap kondusif. Karena guru merupakan garda terdepan sekolah, mereka perlu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menjalankan proses belajar mengajar dengan optimal, sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas (Nugraha 2019).

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kepuasan kerja muncul dari faktor-faktor motivasi seperti pencapaian, penghargaan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Sedangkan ketidakpuasan pekerjaan muncul akibat faktor-faktor higienis yang berkaitan dengan aspek

pekerjaan atau lingkungan. Aspek ini mencakup kebijakan dan tata kelola perusahaan, pengawasan teknis, kompensasi gaji, interaksi pribadi dengan atasan, serta lingkungan kerja (Churiyah 2019).

Jika seorang guru merasa kurang dihargai atau terbebani dengan tugas berlebihan, semangat kerja mereka bisa menurun yang berpengaruh pada peningkatan absensi, baik alpa, izin, maupun sakit, sehingga mengganggu kelancaran proses belajar mengajar. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga memengaruhi kualitas pengajaran bagi peserta didik, yang kemudian memengaruhi keberhasilan proses pendidikan di sekolah secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Mangkunegara (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berkaitan erat dengan frekuensi ketidakhadiran seseorang di tempat kerja. Guru yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya biasanya menunjukkan frekuensi ketidakhadiran yang lebih sering. Hal tersebut memicu peningkatan absensi, di mana guru yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan atau kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja cenderung lebih sering absen.

Fenomena di SMP Negeri 16 Surabaya terkait kepuasan kerja, berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, mengacu pada aspek pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja. Peningkatan absensi pada guru SMP Negeri 16 Surabaya didukung dengan data absensi guru yang tercatat dalam tiga tahun terakhir, yang menunjukkan adanya kenaikan jumlah ketidakhadiran, baik karena izin, alpa, maupun sakit, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Absensi Guru SMP Negeri 16 Surabaya

Semester	Jumlah Guru	Ketidakhadiran					
		Alpa		Izin		Sakit	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
2021/2022 Genap	53	12	23%	17	32%	20	38%
2022/2023 Ganjil	46	10	22%	15	33%	18	39%
2022/2023 Genap	43	11	26%	13	30%	15	35%
2023/2024 Ganjil	46	14	30%	17	37%	21	46%
2023/2024 Genap	57	15	26%	21	37%	22	39%
2024/2025 Ganjil	57	18	32%	24	42%	25	44%

Sumber: Data sekunder diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran dalam tiga tahun terakhir dengan berbagai alasan seperti alpa, izin, dan sakit. Angka absensi yang tinggi ini menjadi sinyal adanya masalah yang perlu ditangani yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja. Berkurangnya kepuasan kerja berdampak pada penurunan konsistensi kinerja, produktivitas, motivasi kerja, serta mutu pembelajaran yang disampaikan kepada peserta didik.

Selain dari data absensi, fenomena ini juga diperkuat dengan wawancara kepala sekolah yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru di SMP Negeri 16 Surabaya berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja. Pernyataan ini selaras dengan Purnami et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, di antaranya promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan pengawasan.

Ketika pekerjaan berjalan sesuai ekspektasi dan hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis, kepuasan kerja guru cenderung meningkat karena mereka merasa

dihormati dan nyaman melaksanakan tanggung jawabnya. Sementara itu, ketidaksesuaian pekerjaan dengan ekspektasi serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Selain itu, hasil survei awal kepuasan kerja yang telah dibagikan kepada 10 guru juga menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan di kalangan guru SMP Negeri 16 Surabaya, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Survei Awal Kepuasan Kerja di SMP Negeri 16 Surabaya

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan sebagai guru karena sesuai dengan harapan dan kemampuan Anda?	4	40%	6	60%
2.	Apakah Anda merasa nyaman dan termotivasi bekerja karena adanya kerja sama yang baik dengan rekan sesama guru?	3	30%	7	70%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuesioner survei awal, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di sekolah ini masih perlu mendapat perhatian. Sebagian besar guru merasa pekerjaannya belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dan kemampuan mereka. Selain itu, lebih banyak guru yang belum merasakan kenyamanan dan motivasi kerja yang optimal akibat kurangnya kerja sama dengan rekan sesama guru.

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasakan kebahagiaan atau ketidakpuasan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya (Utomo et al., 2024). Tingginya tingkat kepuasan kerja guru berpotensi meningkatkan kualitas pengajaran mereka yang diberikan ke peserta didik. Kondisi ini turut mendorong terciptanya suasana belajar yang lebih kondusif, sehingga membantu peserta didik berkembang dan menggali potensinya secara maksimal.

Maka dari itu, sangat perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para guru di sekolah tersebut. Beban kerja yang seimbang serta *work-life balance* yang terjaga dapat membantu guru merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, guru dapat lebih optimal dalam menjalankan tugasnya tanpa merasa terbebani, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menjalankan tugasnya dengan serius, disiplin, bertanggung jawab, serta menunjukkan antusiasme kerja yang kuat (Evi dan Ismiyati 2020). Kepuasan kerja yang tinggi mendorong guru untuk tidak hanya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab utama mereka, tetapi juga berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung tujuan bersama, yang merupakan inti dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Beban kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan kehidupan kerja-pribadi dapat menghalangi munculnya perilaku OCB, sebab guru mungkin mengalami kelelahan, tekanan mental, dan penurunan motivasi untuk menjalankan

tugas di luar tanggung jawab pokoknya. Di sisi lain, guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya lebih proaktif menunjukkan perilaku OCB, misalnya membantu rekan kerja, terlibat dalam kegiatan sekolah, dan mengambil inisiatif secara sukarela.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afuan et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan, penelitian dari Supriyanti dan Perkasa (2024) menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selanjutnya, penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian dari May dan Shalahuddin (2021) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan, penelitian dari Fitriani et al. (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan *research gap* di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru di SMP Negeri 16 Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Negeri 16 Surabaya?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Negeri 16 Surabaya?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri 16 Surabaya?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri 16 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Negeri 16 Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Negeri 16 Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri 16 Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri 16 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yang meliputi:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pemahaman baru dan memperkaya pengetahuan yang dapat dijadikan dasar ilmiah serta sebagai bekal penerapan teori dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam memberikan masukan untuk menghadapi masalah yang sedang dihadapi, serta dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam mencapai tujuan instansi.

3. Bagi Universitas

Untuk memberikan tambahan referensi bagi peneliti lain dalam melaksanakan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan berkualitas di masa mendatang.