

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak tahun 2024, industri Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Indonesia menunjukkan pertumbuhan. Hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah lembaga PAUD di seluruh Indonesia. Berdasarkan data resmi dari Pusdatin Kemendikbud Ristek jumlah satuan pendidikan PAUD pada tahun ajaran 2024/2025 mencapai 208.555 lembaga, naik dari 206.142 lembaga pada tahun ajaran sebelumnya. Peningkatan ini sejalan dengan kebijakan baru dalam Rancangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (RUU Sisdiknas) yang memperpanjang masa wajib belajar dari 9 tahun menjadi 13 tahun, dengan memasukkan satu tahun pendidikan prasekolah di jenjang PAUD (Website Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah, 2024). Kebijakan ini menjadi penanda penguatan posisi PAUD sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional.

Istilah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merujuk pada definisi Pusdatin Kemendikbud Ristek yaitu jenjang pendidikan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan guna membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani serta rohani anak agar siap memasuki pendidikan lebih lanjut. PAUD dapat diselenggarakan dalam dua bentuk, yaitu sebagai satuan pendidikan formal seperti Taman Kanak-Kanak (TK) dan program pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga nonformal seperti Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA) dan SPS.

Ironisnya kemajuan regulasi ini belum diimbangi dengan perhatian yang setara terhadap kesejahteraan tenaga kerja PAUD seperti tenaga pendidik dan tenaga administratif yang menjadi ujung tombak pelaksana di lapangan. Data terbaru dari Pusdatin Kemendikbud Ristek menunjukkan bahwa terdapat 430.519 pendidik PAUD aktif di Indonesia, namun sebagian besar masih menghadapi kondisi kerja yang tidak ideal. Tuntutan kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan kompensasi yang layak. Banyak guru PAUD hanya menerima gaji jauh di bawah UMR daerah, dengan lebih dari 70% guru PAUD nonformal menerima honor di bawah Rp250.000/bulan (Nua, 2022).

Persoalan ini semakin kompleks karena realitasnya masih banyak guru PAUD yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan formal S1 PAUD sebagaimana yang disyaratkan dalam berbagai kebijakan nasional. Padahal, banyak di antara mereka sudah mengabdikan bertahun-tahun dengan dedikasi tinggi, meski hanya lulusan SMA atau D1. Sayangnya, sistem pengakuan formal terhadap status profesi guru PAUD masih membatasi hak mereka terhadap tunjangan, pelatihan, dan sertifikasi. Selain itu, diskriminasi kebijakan antara guru PAUD formal dan nonformal dalam implementasi UU Sisdiknas juga memperlebar jurang kesenjangan kesejahteraan dan pengakuan kerja (Rosalina, 2025).

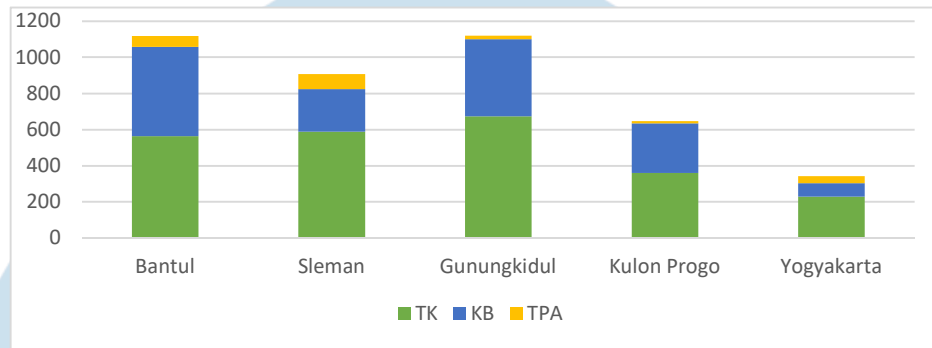
Ketimpangan ini menciptakan tantangan besar bagi lembaga PAUD dalam mempertahankan dan memotivasi guru. Menurut penelitian Ryu dan Jinnai (2021) lembaga yang tidak mampu memberikan insentif yang memadai berisiko kehilangan guru-guru terbaiknya, atau mengalami penurunan kualitas layanan karena rendahnya semangat kerja tenaga pendidik dan tenaga administratif. Dalam

situasi tersebut, penting bagi lembaga PAUD untuk mulai menerapkan pedoman pengelolaan yang ideal dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga administratif. Berdasarkan referensi dari web paud.id, terdapat sejumlah langkah strategis kelembagaan yang disarankan, seperti memberikan gaji yang layak, menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan psikologis guru. Langkah-langkah tersebut dapat menjadi panduan penting bagi pengelola PAUD dalam memperkuat peran institusinya sebagai tempat kerja yang mendukung dan memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga administratif.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi profesi seperti Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) memainkan peran penting dalam memperkuat lembaga PAUD dari sisi manajemen karyawan. HIMPAUDI, sebagai organisasi independen yang fokus pada peningkatan kapasitas dan advokasi kesejahteraan guru PAUD, menyediakan berbagai program yang bisa dimanfaatkan lembaga. Fasilitas yang diberikan HIMPAUDI meliputi pelatihan, pendampingan kurikulum, penguatan kompetensi, serta akses terhadap jaringan kemitraan. Lembaga yang aktif bermitra dengan HIMPAUDI umumnya memiliki strategi pengelolaan guru yang lebih baik, karena terbantu dalam membangun sistem dukungan yang lebih sistematis dan berkelanjutan.

Penelitian ini difokuskan pada lembaga PAUD di Kabupaten Bantul yang berdasarkan data Kemendikbudristek tahun 2024 tercatat memiliki 1.142 satuan PAUD, menjadikannya wilayah dengan jumlah lembaga PAUD terbanyak di DIY

(Data Pendidikan Kemendikdasmen). Keberagaman bentuk satuan pendidikan serta variasi kepemilikan dan legalitas lembaga mencerminkan kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.



Gambar 1. 1 Data Jumlah Satuan Pendidikan (PAUD) di Yogyakarta

Sumber: Data Pendidikan Kemendikdasmen 2025

Melihat tantangan-tantangan tersebut, penting bagi lembaga PAUD membangun iklim kerja yang mendorong perilaku positif para karyawannya. Dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif saat ini, setiap organisasi perlu memastikan bahwa seluruh karyawannya menunjukkan perilaku di luar peran utama mereka agar tetap dapat bersaing (Planer, 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi berbagai variabel yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* serta memahami faktor-faktor pendorongnya sejak dini agar dapat mengoptimalkan elemen-elemen tersebut, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berperan aktif dalam perilaku ekstraperan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) semakin berkembang ketika karyawan memiliki rasa *Perceived Organizational Support (POS)* yang tinggi. POS mendorong perilaku peran ekstra yang menguntungkan seluruh organisasi, seperti mengadvokasi barang & jasa organisasi dan memberikan saran yang mendalam

untuk setiap masalah atau proyek yang pada akhirnya meningkatkan operasi perusahaan (Kaufman *et al.* 2001). Selain itu, *Social Exchange Theory* menegaskan bahwa *Perceived Organizational Support* mengandalkan prinsip timbal balik. Karyawan yang merasa didukung cenderung membentuk citra positif organisasi dan secara sukarela terlibat dalam perilaku ekstra peran untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (S. Singh *et al.* 2023).

Meningkatkan *Employee Happiness* di lingkungan kerja menjadi faktor krusial bagi organisasi dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (Van De Voorde *et al.* 2012). Karyawan yang bahagia cenderung lebih mudah berinteraksi, bersikap ramah, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja dalam konteks organisasi (A. Singh & Banerji, 2022). Selain itu, mereka lebih jarang terlibat dalam perilaku kontraproduktif, sehingga mendukung pertumbuhan bisnis dan keberhasilan organisasi (A. Thompson & Bruk-Lee, 2021). Oleh karena itu, *Employee Happiness* diperlukan untuk menjaga organisasi tetap berada pada jalur pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis yang telah ditetapkan (S. Singh *et al.* 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Happiness* sebagai mediator yang secara spesifik meneliti industri PAUD di Bantul. *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan berperan penting dalam meningkatkan *Employee Happiness* di tempat kerja, yang pada akhirnya mendorong perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior*. Tingginya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi dapat

berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Meskipun studi terdahulu oleh S. Singh *et al.* (2023) telah membuktikan adanya pengaruh positif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Happiness* sebagai mediator dalam konteks sektor ritel di India, perbedaan sektor industri dan latar geografis menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan sektor ritel perkotaan yang memiliki orientasi target, ritme kerja cepat, dan sistem organisasi yang relatif formal. Sementara itu, penelitian ini difokuskan pada sektor PAUD di Kabupaten Bantul, Indonesia, yang memiliki karakteristik berbeda secara mendasar, baik dari segi struktur kerja, budaya organisasi, maupun relasi sosial di tempat kerja. Dalam konteks ini, dukungan organisasi dan kebahagiaan kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk mendorong munculnya perilaku ekstra peran di kalangan karyawan. Hal ini relevan karena seperti kenyataan di lapangan bahwa tenaga kerja di sektor PAUD juga memiliki peran ganda sebagai pendidik sekaligus pengasuh. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan apakah model pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Happiness* yang ditemukan dalam sektor ritel India juga berlaku dalam lingkungan kerja PAUD di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi kontekstual terhadap literatur yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Employee Happiness* (EH)?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah *Employee Happiness* (EH) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
4. Apakah *Employee Happiness* (EH) sebagai mediator berpengaruh pada *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

1.3 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian ini yang disusun supaya pemahaman dalam proses penelitian menjadi lebih spesifik dan fokus:

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Organ dalam (A. Singh & Banerji, 2022), konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kelancaran dan efektivitas organisasi, meskipun tindakan tersebut tidak secara langsung mendapatkan pengakuan atau imbalan dari sistem penghargaan yang ada.

2. *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut Eisenberger dalam (S. Singh *et al.* 2023), *Perceived Organizational Support* (POS) didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang mereka berikan. Dukungan ini bisa terlihat dari perlakuan yang adil di tempat kerja, bantuan dari atasan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pemberian penghargaan. Semua hal ini berpengaruh terhadap seberapa baik karyawan bisa menjalankan tugas-tugas utama mereka.

3. *Employee Happiness* (EH)

Menurut Fisher dalam (S. Singh *et al.* 2023), *happiness* adalah konsep yang luas, mencakup kesejahteraan mental, perasaan positif, dan rasa puas terhadap pekerjaan maupun kehidupan secara keseluruhan. Lebih jauh lagi menurut Dutschke dalam (Espasandín *et al.* 2021) *Employee Happiness* (EH) biasanya dipengaruhi oleh berbagai hal yang secara umum bisa dibagi ke dalam empat kelompok utama: faktor pribadi, kondisi keluarga, lingkungan kerja (organisasi), dan faktor sosial.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Happiness* (EH).
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Happiness* (EH) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Happiness* (EH) sebagai mediator *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis mengenai bagaimana *Perceived Organizational Support* (POS) dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Employee Happiness* (EH) sebagai variabel mediasi dalam lingkungan pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah dan lembaga pendidikan dalam merancang strategi yang mendukung kesejahteraan guru serta mendorong perilaku kerja yang lebih positif dan produktif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja tenaga pendidik dan tenaga administratif serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support* (POS) dan perannya dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Employee Happiness* (EH) sebagai variabel mediator. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja guru, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Memuat teori terkait *Organizational Citizenship Behavior*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Happiness*, serta kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan desain kuantitatif berbasis PLS-SEM, lokasi dan waktu, populasi dan sampel, teknik sampling, metode pengumpulan data, pengukuran variabel, uji instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil analisis PLS-SEM, termasuk karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, pengaruh antar variabel, mediasi *Employee Happiness*, dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi kesimpulan, implikasi manajerial, saran serta keterbatasan dalam penelitian.