

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU  
SMK NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR**

**Dr. Fitriani Harahap, S.Pd.,M.E.**  
Dosen Program studi Pendidikan Ekonomi  
Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

*Abstract*

*This study aims to determine the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers at SMK Negeri 1 in East Angkola, South Tapanuli Regency. This research is a research with concurrent embedded method, quantitative data is complemented by qualitative data. The results showed that the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers was measured by 5 indicators, the results of the loading factor test of all indicators were above 0.50, so all factors could be included as supporting variables. The population in this study were all teachers of SMK Negeri 1 Angkola Timur as many as 48 people who were taken by total sampling. The teacher's organizational citizenship behavior (OCB) score is 4.103 with a respondent's level of achievement of 82.07 in the good category. Meanwhile, the results of observations and interviews related to organizational citizenship behavior (OCB) on the indicators of voluntary (altruism) good relations (courtesy) accepting decisions (sportmanship) showed good results and strengthened quantitative data, while on the indicators of dedicated (conscientiousness) responsibility (civic virtue). ) still shows sufficient results and does not strengthen quantitative data.*

*Keywords: organizational citizenship behavior (OCB), Teachers, Vocational High School*

## PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa 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. Dalam menjalankan tugas profesionalnya sesuai dengan tuntutan undang-undang di atas guru juga diharapkan memiliki ekstra peran dalam menjalankan tugasnya agar siswa memiliki akhlak/karakter yang baik, dan masalah ini sering muncul di luar jam pelajaran seperti siswa berkelahi saat jam istirahat, mencuri, menyontek, tidur, bosan, dll. Masalah ini tidak bisa dibiarkan, seharusnya guru turun tangan menyelesaikannya.

Selain itu, untuk melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas guru diharapkan mampu dan mau bekerjasama dengan teman sejawat membentuk *team teaching*, berdiskusi terkait peningkatan kualitas pembelajaran. Berkolaborasi dalam segala hal yang terkait dengan peningkatan kualitas pembelajaran, menghormati dan loyal kepada kepala sekolah walaupun lebih muda usianya, menerima segala keputusan dan peraturan sekolah dan menjalankannya dengan sebaik-baiknya, perilaku seperti ini disebut *organizational citizenship behaviour (OCB)*. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*) dimana seseorang yang berperilaku extra tidak memperoleh secara langsung penghargaan dan imbalan, dan juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sebuah organisasi (Organ, dkk., 2006:8).

Organisasi yang sukses harus didukung orang-orang yang mau dan siap melakukan ekstra peran dengan memberikan waktu dan energi sampai organisasi tersebut mencapai target yang ditetapkan. Demikian juga seorang guru harus memberi kontribusi yang lebih dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utamanya demi kemajuan sekolah tempat mereka melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar. Selain itu yang paling pokok adalah

faktor internalnya, yaitu kemauan atau tekad yang kuat dari guru itu sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran. Sadar akan tugasnya ke sekolah adalah untuk melaksanakan proses pembelajaran agar peserta didik memiliki akhlak mulia, pengetahuan dan keterampilan. Apabila guru tidak memiliki tekad yang kuat mustahil tujuan pendidikan akan tercapai, karena seketat apapun peraturan dari pemerintah tetap berusaha mencari celah untuk mangkir dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kepala sekolahlah perpanjangan tangan pemerintah untuk mengatur dan mengelola guru-guru di sekolah, karena kepala sekolah setiap hari dapat melihat bagaimana perilaku guru-guru dan cara-cara guru dalam menjalankan tugasnya.

Namun, *organizational citizenship behavior (OCB)* guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pendapat Luthans (2006:253) individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan (Robbins dan Judge, 2008:40). Dengan demikian guru diharapkan memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun agar *organizational citizenship behavior (OCB)* meningkat maka tidak terlepas dari dukungan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas guru diharapkan memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi, karena memang selain tugas formalnya sering muncul permasalahan-permasalahan di sekolah, sehingga diharapkan kesuka relaan guru menyelesaikannya karena sering masalah tersebut di luar tugas formalnya sebagai tenaga pendidik dan tenaga pengajar baik dengan siswa atau dengan sesama guru, selain menyelesaikan masalah, peran ekstra guru juga diharapkan dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, guru diharapkan terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah dalam rangka pengembangan sekolah. Berdasarkan penjelasan

di atas penulis tertarik untuk mengkaji tentang *organizational citizenship behavior (OCB)* guru di SMK Negeri 1 di angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan dalam sebuah karya ilmiah.

## KAJIAN TEORI

### 1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

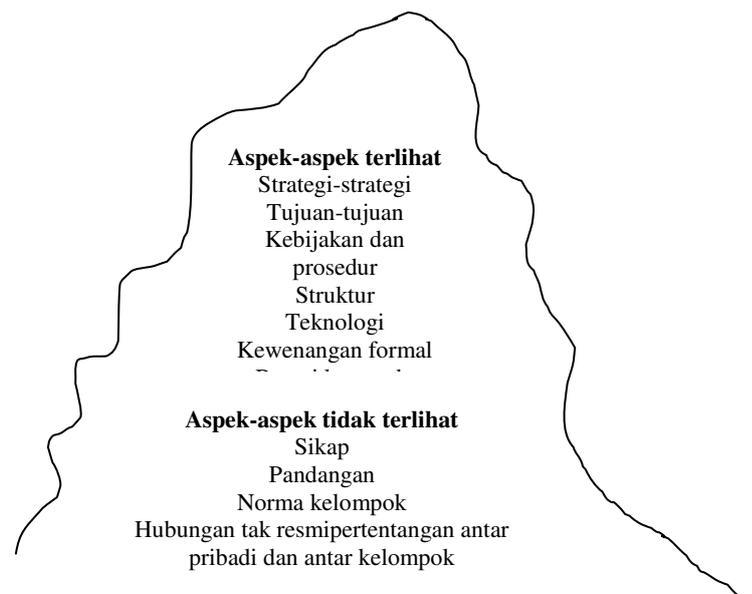
#### a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational citizenship behavior (OCB)* atau perilaku warga organisasi sering juga disebut dengan sebutan yang berbeda seperti perilaku surplus, perilaku peran ekstra, perilaku organisasi sosial, kewarganegaraan organisasi, perilaku organisasi prososial, spontanitas organisasi atau perilaku organisasi sipil (Podsakoff, dkk., 2000). *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini merupakan kontribusi seseorang terhadap organisasi melebihi tuntutan yang diminta oleh organisasi tersebut. *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini memiliki arti bahwa seseorang bekerja lebih dari tanggung jawabnya dan bekerja secara ekstra terhadap organisasi (Özdem, 2012). Mereka sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas (Jahangir, 2004). Organ dkk., (2006:8) menggambarkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan atau imbalan dari perusahaan secara formal. Munculnya perilaku ini sangat dibutuhkan sebuah organisasi. Vijayabanu (2014) menyatakan bahwa perilaku sukarela individu yang muncul terhadap organisasinya tanpa dihargai organisasi secara langsung dan eksplisit dapat meningkatkan efektivitas sebuah organisasi. Dengan demikian, maka *organizational citizenship behavior (OCB)* memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi bagi organisasi dan juga sebagai tempat yang menyenangkan buat bekerja (Podsakoff, dkk., 2000).

Salah satu tantangan untuk memahami perilaku organisasi itu membahas sejumlah masalah yang tidak begitu jelas. Seperti gunung es, OB memiliki sebuah dimensi kecil yang terlihat dan sebagian besar perilaku

organisasi itu tidak tampak, apa yang kita lihat ketika kita memandang organisasi ialah segi-segi yang terlihat : strategi, sasaran, kebijakan, dan prosedur, struktur, teknologi, hubungan wewenang formal dan rantai komando. Tetapi di bawah permukaan tersebut terdapat sejumlah unsur lain yang perlu diketahui oleh para manajer yaitu unsur yang juga mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, perilaku organisasi memberi wawasan yang besar mengenai segi-segi organisasi yang penting, namun tidak tampak itu pada para manajer.

Unsur yang di bawah permukaan ini memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi termasuk perilaku warga organisasi yang sering disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*, seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1. Organisasi sebagai Gunung ES**

*Organizational citizenship behavior (OCB)* di lingkup pendidikan atau sekolah dikembangkan pertama kali oleh DiPaola, Tarter, & Hoy, pada tahun 2005 untuk mengukur iklim sekolah dengan melihat tingkah laku warga sekolah terhadap warga lainnya di sekolah (Gistituati, 2009:62). Dalam dunia pendidikan, *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kerelaan seorang guru untuk membantu rekan kerja seperti membantu teman yang kelebihan beban kerja, membantu guru lain dalam menyelesaikan

permasalahan siswa. Kerelaan dalam membantu meningkatkan masalah pengajaran (pedagogis) atau berbicara hal-hal yang baik tentang sekolah kepada orang lain (Penner, 1997).

Menurut Podsakoff, dkk. (2000), OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan, yakni: 1) OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja; 2) OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial; 3) OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif; 4) OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan; 5) OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja; 6) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal; 7) OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; 8) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* guru merupakan sifat suka rela dari seorang guru untuk bekerja atau berbuat lebih tanpa bayaran atau imbalan dalam meningkatkan efektivitas sekolah ke arah yang lebih baik.

#### **a. Hal-hal yang Dapat Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan *Organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu :

##### **a. Faktor internal**

###### **1. Budaya dan iklim organisasi**

Menurut Organ; Podsakoff; dan Mackenzie (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan *organizational citizenship behavior (OCB)* di kalangan karyawan. Iklim organisasi diartikan sebagai pendapat karyawan terhadap keseluruhan lingkungan sosial dalam

perusahaannya yang dianggap mampu memberikan suasana mendukung bagi karyawan dalam melakukan karyawannya.

###### **2. Suasana hati (*mood*)**

Menurut George dan Brief (1992) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain tergantung pada suasana hati orang tersebut. Suasana hati (*mood*) juga dipengaruhi oleh situasi. Misalnya, hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, ataupun perlakuan adil yang diterima oleh karyawan dari atasannya.

###### **3. Jenis kelamin**

Hasil studi menunjukkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi terjadinya *OCB*. Ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan *OCB* mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria (Mason, 1999).

###### **4. Persepsi terhadap dukungan organisasional**

Karyawan yang mempersepsikan bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik terhadap organisasi dengan memunculkan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Shore & Wayne, 1993).

##### **b. Faktor eksternal**

###### **1. Gaya kepemimpinan**

Menurut Organ; Podsakoff; dan Mackenzie (2006) bahwa gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan mengubah struktur tugas karyawan, kondisi yang menekan untuk melakukan kerja, dan atau bawahan dapat mengembangkan kemampuannya. Ketika gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pemimpin dipersepsikan baik atau positif hal ini dapat meningkatkan rasa percaya dan hormat dari bawahannya terhadap atasannya sehingga mereka menjadi termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan oleh atasannya.

###### **2. Kepuasan Kerja**

Spector (Robbins & Judge, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penentu utama *organizational citizenship behavior (OCB)* dari seorang karyawan. Kepuasan bisa berupa perasaan positif

mengenai hasil sebuah karyawan dari sebuah evaluasi dengan karakteristiknya. Seorang karyawan yang merasa puas terhadap karyawan serta komitmennya kepada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap karyawan dan organisasinya.

**b. Motif yang Mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Seperti halnya sebagian besar perilaku lain, *organizational citizenship behavior (OCB)* ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Menurut McClelland, manusia memiliki tiga tingkatan motif (Hardaningtyas, 2005 :14):

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan, mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Kerangka motif berprestasi, afiliasi dan kekuasaan telah diterapkan untuk memahami *organizational citizenship behavior (OCB)* guna memahami mengapa orang menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

**c. Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja organisasi (diadaptasi oleh Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 2000, dalam Elfina P, 2003 :5-6), dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya,

dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

- b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan “*best practice*” ke seluruh unit kerja atau kelompok.
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b. Karyawan yang sopan, dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
  - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain seperti membuat perencanaan, dan lain-lain.
  - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka. Hal ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
  - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
  - d. Karyawan yang menampilkan perilaku sportmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
    - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
    - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang digunakan untuk menyelesaikan konflik manajemen akan berkurang.
  5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
    - a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
    - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga diselesaikan.
  6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
    - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
    - b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
  7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
    - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
    - b. Karyawan yang *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas kinerja unit kerja.
  8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
    1. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar, akan dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
    2. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
    3. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.
- d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***
- Konsep OCB pertama kali diperkenalkan oleh Smith, Organ, dan Near pada tahun 1983 yang menggambarkan *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam dua komponen yaitu *altruism* dan *generalized compliance* (bentuk lain dari *conscientiousness*). Kemudian Organ pada tahun 1988 menambahkan *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* sebagai komponen lain pada OCB. Williams dan Anderson (1991) mengelompokkan OCB dalam dua kategori yang berbeda yaitu: OCBI – perilaku yang mengarah pada individu dalam organisasi,

terdiri dari *altruism* dan *courtesy*; dan OCBO – perilaku yang mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi, terdiri dari *conscientiousness*, *sportsmanship* dan *civic virtue* (Shweta dan Srirang, 2010).

Podsakoff, dkk., (2000) menggambarkan perilaku warga dalam berbagai bentuk yang berbeda, seperti:

- a. *Altruisme*, yakni: perilaku warga untuk melaksanakan tugas dengan loyalitas tertinggi;
- b. *Conscientiousness*, yakni: menjadi sangat perhatian, hati-hati dan teliti dalam pekerjaan dan karyawan seperti juga memiliki keinginan lebih untuk melakukan pekerjaan dengan hati-hati;
- c. *Civic Virtue*, yakni: mengembangkan kebiasaan pribadi dengan cara membantu mengembangkan keberhasilan organisasi dan pertumbuhan sosial;
- d. *Interactional Justice*, yakni: peduli terhadap informasi yang tepat, sopan, bermartabat dan adil;
- e. *Recognition Practices*, yakni: mengakui karyawan atas kontribusi mereka terhadap pengembangan organisasi;
- f. *Procedural Justice Practice*, yakni: keadilan dalam praktek prosedural dan kebijakan terhadap karyawan.

Ada lima aspek dalam *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang dirangkum oleh Gistituati (2009:62).

1. *Altruisme*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain dan tingkah laku yang mau membantu teman sejawat.
2. *Conscientiousness*, yaitu tingkah laku yang teliti, menggunakan waktu dengan efisien (tepat waktu), dan melakukan pekerjaan di atas yang diharapkan.
3. *Sportsmanship*, yaitu tingkah laku yang sportif, jujur, murah hati, serta menghindari sikap yang suka komplain.
4. *Courtesy*, yaitu tingkah laku yang sopan, suka mengingatkan, dan suka memberitahu jauh-jauh hari tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan
5. *Civic virtues*, yaitu tingkah laku suka berbuat baik atau kebajikan untuk orang lain, ringan tangan, suka membantu orang lain (masyarakat).

Mehboob (2012) menyatakan tentang OCB dengan menetapkan jenis kelamin, usia,

masa, peringkat, kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, sopan santun, hati nurani, sportivitas, *altruisme*, *civic virtue* sebagai dimensi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Özdem (2012) juga menetapkan indikator OCB dan contohnya sebagai berikut:

#### 1. *Altruisme*

Termasuk semua perilaku sukarela yang bertujuan untuk membantu anggota lain dari organisasi secara cuma-cuma dalam menyelesaikan masalah maupun saat melakukan tugas.

#### 2. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)

Termasuk perilaku di luar tanggung jawabnya. Ini berarti bahwa seorang karyawan membuat upaya ekstra untuk berkontribusi pada organisasi.

#### 3. *Courtesy*

Termasuk perilaku positif dari anggota yang terus menerus berinteraksi satu sama lain karena tugas mereka dan akan terpengaruh oleh keputusan dan tugas masing-masing. Perilaku ini didasarkan pada prinsip menginformasikan orang lain sebelumnya pada keputusan yang dapat mempengaruhi mereka.

#### 4. *Civic Virtue*

Termasuk partisipasi bertanggung jawab dalam proses politik organisasi. Ini adalah intervensi dalam kehidupan politik organisasi.

#### 5. *Sportsmanship*

Termasuk menghindari dari perilaku negatif yang mungkin mengakibatkan ketegangan antara anggota dan pemeliharaan dari kerugian saat melakukan tugas.

Dalam penelitian ini, komponen *organizational citizenship behavior (OCB)* yang digunakan merupakan komponen yang dikemukakan oleh Podsakoff, dkk., (2000); Gistituati (2009:62); Özdem (2012); dan Mehboob (2012), yaitu:

#### 1) *Altruism*

*Altruism* adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Secara lebih rinci, komponen *altruism* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.
- b. Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.

- c. Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.
- d. Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif.
- e. Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

## 2) *Courtesy*

*Courtesy* adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Secara lebih rinci, komponen *courtesy* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja.
- b. Mencoba untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja.
- c. Mencoba menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja.
- d. Mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan.
- e. Berkonsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.

## 3) *Sportsmanship*

*Sportsmanship* adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Secara lebih rinci, komponen *sportsmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
- b. Tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
- c. Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
- d. Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

## 4) *Conscientiousness*

*Conscientiousness* adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan

keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Komponen *conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Ketika tidak masuk kerja, melapor kepada atasan terlebih dahulu.
- b. Menyelesaikan tugas sebelum waktunya.
- c. Selalu berusaha melakukan lebih dari yang seharusnya dilakukan.
- d. Secara sukarela melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi disamping tugas utama.
- e. Tidak membuang-buang waktu kerja.
- f. Tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan.
- g. Mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun dalam kondisi tidak ada seorang pun yang mengawasi.

## 5) *Civic Virtue*

*Civic virtue* adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi. Secara lebih rinci, komponen *civic virtue* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Peduli terhadap perkembangan/perubahan yang terjadi dalam organisasi.
- b. Turut diberbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- c. Mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Angkola Timur kabupaten tapanuli selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode concurrent embedded, data kuantitatif dilengkapi dengan data kualitatif. Creswell (2010: 316-324) menjelaskan bahwa metode kombinasi *concurrent embedded* menerapkan satu tahap pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif dalam satu waktu. Metode kombinasi *concurrent embedded* menjadikan metode kuantitatif lebih dominan dari metode

kualitatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK N 1 angkola timur, sampel diambil secara total sampling yaitu berjumlah 48 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* diukur melalui persepsi sampel terhadap lima indikator *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu: suka rela (*altruism*), hubungan baik (*courtesy*), menerima keputusan (*sportsmanship*), berdedikasi (*conscientiousness*), dan bertanggung jawab (*civic virtue*). Hasil jawaban guru tersebut dibuat dalam bentuk tingkat capaian responden (TCR) yang menggambarkan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat pada Tabel 15 yang diolah dari lampiran 9.

**Tabel 1.**

**Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Indikator	No. Item	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR	KET
		STS		TS		RR		S		SS				
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%			
Suka rela ( <i>altruism</i> )	34-37	4	0,59	12	1,76	147	21,62	281	41,32	236	34,71	4,0779	81,56	Baik
Hubungan baik ( <i>courtesy</i> )	38-42	3	0,35	29	3,41	165	19,41	384	45,18	269	31,65	4,0435	80,87	Baik
Menerima Keputusan ( <i>sportsmanship</i> )	43-45	1	0,20	11	2,16	97	19,02	222	43,53	179	35,10	4,1118	82,24	Baik
Berdedikasi ( <i>conscientiousness</i> )	46-48	0	0,00	15	2,94	81	15,88	245	48,04	169	33,14	4,1137	82,27	Baik
Bertanggung jawab ( <i>civic virtue</i> )	49-51	3	0,59	11	2,16	85	16,67	208	40,78	203	39,80	4,1706	83,41	Baik
Rata-rata Variabel												4,1035	82,07	Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa guru lebih banyak menjawab sering dan selalu dengan skor rata-rata variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah sebesar 4,1035 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 82,07%. Tingkat capaian responden (TCR) ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* berada pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* guru di SMK Negeri 1 Angkola Timur berjalan dengan baik.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* guru di SMK Negeri 1 Angkola Timur sudah baik dilihat dari sifat suka rela guru dalam membantu guru yang lain, kemauan guru untuk selalu menjaga hubungan yang

baik di antara mereka, kerelaan guru untuk menerima setiap keputusan dari atasan dengan menjalankan sebaik-baiknya, adanya dedikasi guru yang baik dengan tidak menunggu harus diperintah atau harus dilihat oleh orang lain, dan adanya rasa tanggung jawab guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* di SMK Negeri 1 Angkola Timur sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap lima indikator yang dijadikan sebagai pengukur variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* berada pada kategori baik.

Selanjutnya, deskripsi data selanjutnya dilakukan dengan pendekatan kualitatif didalam penelitian ini, hasil penelitian kemudian dipaparkan ke dalam lima bagian dari *organizational citizenship behavior (OCB)* yang harus dimiliki oleh guru.

### 1. Guru membantu rekan kerja yang membutuhkan

Sifat saling membantu merupakan sifat yang baik yang harus dilakukan oleh guru. Guru membantuk rekan kerjanya yang membutuhkan bantuan khususnya yang berkenaan dengan proses kegiatan belajar mengajar.

Hasil pengamatan atau observasi peneliti terhadap indikator ini berada pada kategori melaksanakan dengan baik. Guru membantu guru lainnya dalam hal adanya guru yang membutuhkan bantuan dengan kemampuannya.

### 2. Guru menjaga hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan keniscayaan yang harus dijaga oleh guru. Hubungan yang baik sesama guru dapat menimbulkan kenyamanan dalam lingkungan sekolah.

Hasil pengamatan atau observasi peneliti terhadap indikator ini berada pada kategori melaksanakan dengan baik. Guru berusaha menjaga hubungannya dengan guru lain secara baik dengan tidak melakukan fitnah atau menceritakan keburukan seorang guru.

### 3. Guru menyikapi kebijakan yang dibuat kepala sekolah

Kebijakan yang sesuai dengan peraturan yang ada merupakan kebijakan yang harus diterima oleh guru. Selanjutnya, guru menjalankan kebijakan dan tugas yang diberikan kepala sekolah sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing.

Hasil pengamatan atau observasi peneliti terhadap indikator ini berada pada kategori cukup melaksanakan. Masih ada guru yang tidak melaksanakan perintah kepala sekolah dengan baik hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang kurang disiplin untuk datang tepat waktu ke sekolah.

#### 4. Guru menunjukkan dedikasi terhadap sekolah

Menjalankan tugas dengan ikhlas merupakan bentuk dedikasi yang baik dari seorang guru. Guru melaksanakan tugas sebaik-baiknya walaupun ada tugas tambahan yang dibebankan oleh kepala sekolah.

Hasil pengamatan atau observasi peneliti terhadap indikator ini berada pada kategori cukup melaksanakan. Masih ada guru yang memberikan perintah kepada siswa untuk mencatat pelajaran sedangkan guru tersebut berada di kantin sekolah sehingga dedikasi guru tersebut belum dilaksanakan dengan baik.

#### 5. Guru melakukan tanggungjawab terhadap pekerjaan

Amanah yang diberikan kepala sekolah untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh guru merupakan bentuk pertanggung jawaban dari guru yang diberikan kepercayaan dalam mengemban tugas.

Hasil pengamatan atau observasi peneliti terhadap indikator ini berada pada kategori cukup melaksanakan. Walaupun sebagian besar para guru yang memegang amanah bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya tapi masih ada guru yang enggan menjalankan kewajibannya disebabkan adanya rasa lebih senior dari guru yang menjadi pimpinannya dalam satu tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Berikut ini perbandingan data kuantitatif dan kualitatif *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

**Tabel 2**

#### Data Kuantitatif dan Kualitatif *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

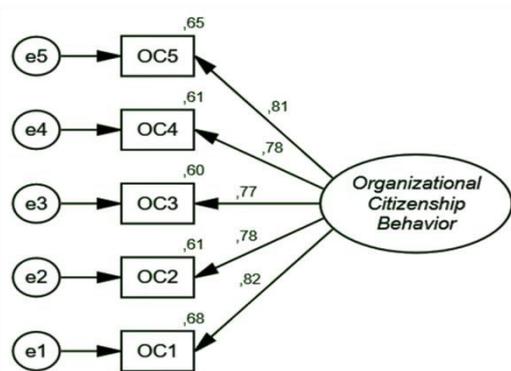
N	Indikator	Data	Data	Kesimp
---	-----------	------	------	--------

O		Kuantitatif (nilai %)	Kualitatif	ulan
1	Suka rela ( <i>altruism</i> )	81,56 (Baik)	Melaksanakan dengan baik suka rela membantu guru lain yang membutuhkan	Data kualitatif memperkuat dan memperdalam data kuantitatif
2	Hubungan Baik ( <i>courtesy</i> )	80,87 (Baik)	Melaksanakan dengan menjaga hubungan baik dengan guru lain	Data kualitatif memperkuat dan memperdalam data kuantitatif
3	Menerima Keputusan ( <i>sportmanship</i> )	82,24 (Baik)	Cukup melaksanakan dalam hal melaksanakan perintah kepala sekolah	Data kualitatif tidak memperkuat dan memperdalam data kuantitatif
4	Berdedikasi ( <i>conscientiousness</i> )	82,27 (Baik)	Cukup Melaksanakan dalam hal dedikasi terhadap tugas	Data kualitatif tidak memperkuat dan memperdalam data kuantitatif
5	Bertanggung Jawab ( <i>Civic virtue</i> )	83,41 (Baik)	Cukup melaksanakan dalam hal	Data kualitatif tidak memperkuat dan

			tanggung jawab	memper dalam data kuantitatif
--	--	--	----------------	-------------------------------

1. Model Pengukuran Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Nilai koefisien *loading factor* tiap indikator untuk *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki hasil uji *measurement model* yang sudah valid yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1. Output Amos 22.00 Confirmatory Factor Analysis Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa nilai koefisien *loading factor* tiap indikator dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel. 3  
Nilai Koefisien *Loading Factor* Tiap Indikator untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Variabel	Standard	Ha	Keter
	Loa	sil	Uj
	ding	angan	Fact
	Fact	i	or
O < <i>Organizational_citiz</i>	0,50	0,8	Valid
C1 -- <i>enship_behavior</i>		23	
O < <i>Organizational_citiz</i>	0,50	0,7	Valid
C2 -- <i>enship_behavior</i>		79	
O < <i>Organizational_citiz</i>	0,50	0,7	Valid

Variabel	Standard	Ha	Keter
	Loa	sil	Uj
	ding	angan	Fact
	Fact	i	or
C3 -- <i>enship_behavior</i>	72		
O < <i>Organizational_citiz</i>	0,50	0,7	Valid
C4 -- <i>enship_behavior</i>		80	
O < <i>Organizational_citiz</i>	0,50	0,8	Valid
C5 -- <i>enship_behavior</i>		11	

Variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dinyatakan valid berdasarkan nilai hasil uji yang telah memenuhi syarat yakni berada di atas *standard loading factor*, sesuai Tabel 5, sehingga lima indikator dapat dinyatakan valid dalam membentuk variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil uji *loading factor* semua indikator *organizational citizenship behavior (OCB)* berada di atas  $\geq 0,50$ .

**KESIMPULAN**

Meningkat pula kemampuan guru dalam hal sikap suka rela (*altruism*) yaitu perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela, menjaga hubungan baik (*courtesy*) yaitu perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi, menerima keputusan (*sportsmanship*) yaitu kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya, berdedikasi (*conscientiousness*) yaitu pengabdian yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek, bertanggung jawab (*civic virtue*) yaitu perilaku individu yang menunjukkan tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmed, N., Rasheed, A., and Jehanzeb, K. 2012. "An Exploration of Predictors of

- Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant Link to Employee Engagement”, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2 (4): 99-106.
- Ali, Anees J. 2010. “Organizational Citizenship Behavior in Concern of Communication Satisfaction: The Role of the Formal and Informal Communication”. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 10 hal. 51 - 61
- Bogler, Ronit and Somech, Anit. 2004. “Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools”. *Teaching and Teacher Education* vol. 20 hal. 277–289.
- Brown, Lori A. & Michael E. Roloff. 2015. “Organizational Citizenship Behavior, Organizational Communication, and Burnout: The Buffering Role of Perceived Organizational Support and Psychological Contracts”. *Journal Communication Quarterly*, Vol. 63, hal. 384-404. <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01463373.2015.1058287>
- Byrne, Barbara M. 2010. *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New York: Taylor and Francis Group.
- Chiang, C.F., and Hsieh, T.S. 2012. “The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior”. *International Journal of Hospitality Management*. 3 (1): 180-190.
- Creswell, John. 2009. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daft, Richard L. 2007. *Manajemen*. Edisi ke 6. Diterjemahkan oleh: Tanujaya dan Tiolina. Jakarta: Salemba Empat.
- DiPaola, M.F., and Neves, P.M.M.C. 2009. “Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures”. *Journal of Educational Administration*. 47 (4): 490-507.
- Dipaola, Michael, Moran. 2001. “Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate”. *Journal of School Leadership*, Vol. 11 hal. 424-447
- Farh, Jiing-Lih, Chen-Bo Zhong, Dennis W. Organ. 2004. “Organizational citizenship behavior in the People’s Republic of China”. *Organization Science*. 15 (2): 241-253
- Herfina, Thamrin Abdullah, Bibin Rubini. 2015. “The Relationship among Transformational Leadership, Work Satisfaction, and Interpersonal Communication to Teachers’ Organizational Citizenship Behavior”. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 3, hal. 11-16.
- Khazaei K., A. Khalkhali and N. Eslami. 2011. “Relationship Between Organizational citizenship behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province”. *World Applied Sciences Journal*. 13 (2): 324-330.
- Konovsky, M.A., and Organ, D.W. 1996. “Dispositional and Contextual Determinants of Organizational citizenship behavior”. *Journal of Organizational Behavior*. 17 (3): 253-266.
- Lee, K., Allen, N. J. 2002. “Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions.” *Journal of Applied Psychology*. 87 (1): 131-142.
- Mehboob, Farhan, Niaz A Bhutto. 2012. “Job Satisfaction as a Predictor of Organizational citizenship behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes”. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (9): 1447-1455.
- Moreno, Eileen A. 2014. “Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Principal’s Influence”. *Disertasi* tidak diterbitkan. San Diego: San Diego State University
- Nguni, S.C., 2005. A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teachers” Job Satisfaction, Organizational

- Commitment and Organizational Citizenship Behaviour in Tanzanian Primary and Secondary Schools, Doctoral Thesis, Universiteit Nijmegen.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. Organizational citizenship behavior: *Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Osman, Yildirim. 2014. "The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings". *Journal Procedia - Sosial and Behavioral Sciences*, Volume 150, 15 September 2014, hal. 1095-1100
- Özdem, Güven. 2012. "The Relationship Between the Organizational citizenship behaviors and The Organizational and Professional Commitments of Secondary School Teachers". *Journal of Global Strategic Management*. 12 (2012): 47-64.
- Penner, L. A., Midili, A. R., & Kegelmeyer, J. 1997. Beyond job attitudes: a personality and sosial psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10 (2), 111-131
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. 2000. "Organizational citizenship behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*. 26 (3): 513-563.
- Robins, Stephens. *Perilaku Organisasi*. Edisi lengkap. *Pearson Education International*. Jakarta: Gramedia. Alih bahasa. Molan. 2003 Indonesia
- Sibirian Tiur Asi. 2013. "The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District". *International Journal of Humanities and Sosial Science*. 3 (12): 247-264.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. 1983. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, Vol 68, No 4, pp. 653-663.
- Somech, Anit and Ron, Ifat. 2007. "Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics". *Educational Administration Quarterly*, vol. 43, 1: hal. 38-66.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Method)*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Bandung : Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Yusuf, A Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Grup (Kencana)