

PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI PENGUATAN KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN GURU TETAP YAYASAN

Lia Oktapia¹, Rais Hidayat², Hendarman³

Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan Bogor, Indonesia^{1,2,3}

Email: liaadhari@gmail.com

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi. OCB merujuk pada perilaku sukarela dan proaktif guru yang tidak termasuk dalam tugas-tugas pekerjaan utama, namun berdampak positif pada kinerja organisasi. Dalam konteks yayasan, OCB menjadi hal yang penting karena yayasan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun, masih terdapat banyak yayasan yang belum memperhatikan penguatan kepribadian dan pemberdayaan guru tetap mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengevaluasi efektivitas dari penguatan kepribadian dan pemberdayaan guru tetap yayasan dalam meningkatkan OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penguatan kepribadian dan pemberdayaan guru tetap yayasan dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) pada lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan sampel yang terdiri dari guru tetap di sebuah yayasan. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kepribadian dan pemberdayaan guru tetap yayasan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Penelitian ini memberikan implikasi bagi yayasan dalam meningkatkan OCB karyawan melalui penguatan kepribadian dan pemberdayaan, serta memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan pengetahuan tentang hubungan antara penguatan kepribadian dan pemberdayaan dengan OCB.

Kata Kunci: Keperibadian, pemberdayaan, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is one of the important factors that influence organizational performance. OCB refers to teachers' voluntary and proactive behaviour that is not included in the main job duties, but has a positive impact on organizational performance. In the context of foundations, OCB is important because foundations have a big role in improving the quality of education in Indonesia. However, there are still many foundations that have not paid attention to strengthening the personality and empowering their permanent teachers. Therefore, it is necessary to conduct research to evaluate the effectiveness of personality strengthening and empowerment of foundation permanent teachers in increasing OCB. This study aims to evaluate the effectiveness of personality strengthening and empowerment of foundation permanent teachers in increasing Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in the work environment. The research method used is quantitative, with a sample consisting of permanent teachers at a foundation. Data obtained through questionnaires and analysed using regression analysis. The results showed that personality strengthening and empowerment of foundation permanent teachers had a significant positive effect on OCB. This research has implications for foundations in improving employee OCB through personality strengthening and empowerment, as well as contributing to further research in developing knowledge about the relationship between personality strengthening and empowerment with OCB.

Keywords: Personality, Empowerment, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan topik yang penting dalam dunia pendidikan. OCB

adalah perilaku sukarela dari karyawan yang tidak diwajibkan oleh tugas pekerjaan mereka, namun berkontribusi pada kesejahteraan organisasi secara

keseluruhan. OCB dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya operasional.

Dalam konteks yayasan, guru tetap merupakan aset berharga dalam mendukung tujuan organisasi dan mencapai misi pendidikan. Maka, mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan OCB pada guru tetap menjadi suatu hal yang krusial. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pengajaran dengan metode pembelajaran yang lebih efektif dan efisien untuk memaksimalkan potensi belajar siswa.

Penguatan kepribadian dan pemberdayaan guru tetap adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi OCB pada guru tetap. Penguatan kepribadian dapat membantu guru tetap untuk mengembangkan keterampilan, kepercayaan diri, dan motivasi yang diperlukan untuk berkontribusi secara sukarela dalam organisasi. Sementara itu, pemberdayaan guru tetap dapat memberikan mereka kekuatan dan otoritas dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tugas mereka, sehingga dapat memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan mempelajari bagaimana penguatan kepribadian dan pemberdayaan guru tetap dapat meningkatkan OCB pada guru tetap yayasan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan kontribusi ini dapat memberikan wawasan baru untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada guru tetap yayasan dan memberikan rekomendasi bagi manajemen yayasan dalam meningkatkan OCB dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lembaga pendidikan yang ingin tetap relevan di era digital saat ini harus beradaptasi dan mengambil langkah-langkah inovatif untuk memenuhi kebutuhan generasi milenial yang semakin menuntut dalam proses belajar mengajar [1]. Agar dapat menjadi penggerak perubahan di sekolah, seorang guru harus memiliki sikap yang dinamis dan penuh semangat, serta memiliki kreativitas, inovasi, dan keterampilan yang tinggi sebagai fasilitator.

OCB adalah suatu bentuk kegiatan sukarela yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja. Dalam teori ini, OCB terdiri dari dua dimensi yaitu interpersonal dan organisasional, serta memiliki beberapa indikator seperti *altruisme*, *sportmanship*, *conscientiousness*, kebajikan kewarganegaraan, *boosterisme*, dan kesopanan. Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja yang kesulitan, bekerja dengan cermat dan sungguh-sungguh, serta mewakili organisasi dengan cara yang positif, dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di organisasi [2].

Perilaku sukarela dari individu yang termasuk dalam OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini tidak dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan dapat dilihat melalui lima indikator utama: *altruisme*, kesopanan, kehati-hatian, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Dalam praktiknya, perilaku OCB dapat diterapkan secara formal dan diukur melalui indikator-indikator ini [3].

Kehadiran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat membantu meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Guru yang

memiliki tingkat OCB yang tinggi cenderung lebih aktif dalam membantu rekan kerja dan berpartisipasi secara sukarela dalam fungsi-fungsi organisasi. Selain itu, guru dengan perilaku OCB yang tinggi juga memiliki kemampuan untuk bertoleransi dan menyelesaikan konflik dengan cara yang sopan dan efektif. Dengan demikian, OCB dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua karyawan dalam organisasi.[4]

Terdapat beberapa indikator perilaku yang tergabung dalam *organizational citizenship behavior*, diantaranya *Altruism*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, *Sportsmanship*, dan *Courtsey*. *Altruism* adalah tindakan sukarela dalam membantu karyawan lain tanpa ada paksaan, sementara *Conscientiousness* mencakup perilaku yang melebihi standar minimum yang telah ditetapkan. *Civic Virtue* melibatkan partisipasi sukarela dalam fungsi-fungsi organisasi, dan *Sportsmanship* mencakup kemampuan untuk bersikap toleran dan tidak mengeluh. Selain itu, *Courtsey* juga merupakan perilaku yang penting dalam mencegah timbulnya konflik di masa depan dengan menyelesaikan atau mengurangi masalah yang terjadi di dalam organisasi.

Beberapa rumusan yang telah diajukan untuk meneliti permasalahan ini adalah: 1) Ada korelasi positif antara kepribadian dan kinerja guru dalam hal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 2) Pemberdayaan guru secara positif terkait dengan OCB guru. 3) Kepribadian dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berhubungan positif dengan OCB guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional untuk mengevaluasi hubungan antara kepribadian, pemberdayaan, dan OCB.

Dalam penelitian ini, OCB dijadikan variabel terikat sementara kepribadian dan pemberdayaan dijadikan sebagai variabel bebas untuk dianalisis. Penelitian ini menargetkan populasi guru tetap yang bekerja di sekolah SMP Swasta di Kota Bogor yang terakreditasi "A" dengan jumlah 649 orang di 58 sekolah, namun hanya 274 guru dengan masa kerja 3-15 tahun yang dapat dijangkau dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 160 orang guru yang diambil menggunakan rumus 2 [5]. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis dengan membuat statistik deskripsi dan dilakukan pengujian hipotesis dengan beberapa uji seperti uji normalitas galat baku taksiran menggunakan rumus Liliefors, uji homogenitas varian dengan menggunakan uji Bartlett, uji linieritas regresi sederhana dan ganda, serta uji korelasi sederhana dan ganda. Selanjutnya, evaluasi hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis Sitorem.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui pengolahan data statistik pada ketiga variabel penelitian yaitu Kepribadian (X1), Pemberdayaan(X2), dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y), terlihat terdapat gejala pemusatan data yang terekam dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Rangkuman Deskripsi Data Statistik

Kriteria	X ₁	X ₂	Y
Skor total	19395	19714	22464
Skor terendah	98	107	129
Skor tertinggi	136	139	152
Rentang skor	38	32	23
Rata-rata Skor	121,22	123,21	140,40
Skor tengah	121,00	123,00	140,00

(median)			
Skor yang paling sering muncul	118	117	140
Simpangan baku (Standar Deviasi)	6,76	6,30	4,82
Varian sampel	45,71	39,74	23,27

Dari temuan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara kepribadian dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada guru. Temuan ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, faktor kepribadian memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap OCB guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang mencapai 40%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan OCB guru, perlu ditingkatkan kekuatan kepribadian mereka.

Kepribadian merupakan kombinasi dari karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang cenderung stabil pada setiap individu, dipengaruhi oleh faktor keturunan, sosial, budaya, dan lingkungan yang berdampak pada tindakan serta sikap seseorang. Faktor yang membentuk perilaku OCB adalah kepribadian. Kepribadian dan suasana hati (*mood*) dapat mempengaruhi tindakan guru saat bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok, sehingga kemampuan seseorang dalam membantu orang lain juga tergantung pada faktor-faktor tersebut [6].

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada konsistensi dalam temuan yang ditemukan dalam penelitian ini, yakni bahwa kepribadian memang memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasional dan perilaku OCB [7].

Semakin ditingkatkan kepribadian seorang guru, semakin besar pula kemungkinannya untuk menginspirasi siswa dan meningkatkan motivasi belajar mereka, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan inovatif.

Peningkatan kualitas kepribadian karyawan dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan praktik OCB di perusahaan, dapat diungkapkan bahwa penemuan tersebut mendukung pandangan bahwa OCB berkorelasi positif secara signifikan dengan karakter individu. Meningkatkan pemberdayaan pegawai diharapkan bisa berdampak positif pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara pemberdayaan dan OCB, dengan nilai koefisien korelasi yang tinggi dan uji signifikansi yang melebihi ttabel pada taraf signifikansi 0,01. Maka, pimpinan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan memberdayakan pegawai secara intensif agar dapat meningkatkan OCB dan produktivitas kerja secara efektif. Menurut Neils S. Grigg pada tahun 2009, pemberdayaan mencakup beberapa hal seperti mendorong jiwa kewirausahaan, menumbuhkan rasa memiliki, membentuk komitmen, dan melibatkan orang dalam aktivitas [8].

Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berperan penting dalam merangsang *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga penting bagi pimpinan untuk memfasilitasi kegiatan pemberdayaan yang mendukung efektivitas pembelajaran guru.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa nilai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* akan meningkat seiring dengan peningkatan nilai variabel kepribadian dan

pemberdayaan, seperti yang dijelaskan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 63,05 + 0,15X_1 + 0,48X_2$. Jika nilai variabel-variabel tersebut meningkat sebesar satu satuan, maka OCB diharapkan akan meningkat sebesar 0,15 satuan untuk variabel kepribadian dan 0,48 satuan untuk variabel pemberdayaan. Selain itu, hasil koefisien korelasi sebesar 0,783 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut dan OCB. Uji signifikansi koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh signifikan pada taraf signifikansi 0,05 dan 0,01, dengan Fhitung lebih besar dari Ftabel.

Dari hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa OCB dipengaruhi oleh kontribusi faktor kepribadian dan pemberdayaan yang berkolaborasi, dengan presentase sebesar 61%. Meskipun terdapat variabel lain yang mempengaruhi OCB, namun peningkatan kualitas kepribadian dan pemberdayaan dapat memberikan dampak positif pada peningkatan OCB.

Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kepribadian yang baik akan cenderung menunjukkan perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang lebih positif, terutama jika didukung oleh sistem pemberdayaan yang baik yang mencakup pengembangan kompetensi, perhatian terhadap pekerjaan, keyakinan diri, determinasi diri, dan dukungan organisasi. Hasil analisis SITOREM [9] Beberapa indikator menunjukkan kontribusi positif dalam meningkatkan variabel terkait (Y).

Tabel 2. Sitorem Analysis Results

Susunan Indikator Prioritas yang akan Diperbaiki	Indikator yang dijaga agar tetap relevan atau diperbarui sesuai kebutuhan.
1. Keterbukaan	
2. Dukungan Organisasi	

-
3. Conscientiousness
 4. Altruisme
 5. Kestabilan Emosi
 6. Pengembangan Kompetensi
 7. Kepedulian pada Pekerjaan
 8. Kesadaran
 9. Courtesy
 10. Keyakinan Diri
 11. Determinasi Diri
 12. Keramahan
 13. Civic Virtue
 14. Keterbukaan Pengalaman
 15. Sportsmanship
-

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian kuantitatif dan menganalisa melalui analisis statistik, uji hipotesis yang terpercaya, dan interpretasi temuan penelitian, kami berhasil mengungkap fakta-fakta baru yang relevan dalam bidang ini. serta analisis SITOREM, disimpulkan bahwa penelitian mengenai "Peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui Penguatan Kepribadian dan Pemberdayaan Guru Tetap Yayasan SMP Swasta di Kota Bogor" semakin tinggi kualitas kepemimpinan dan pemberdayaan yang diterapkan pada seorang guru, semakin besar kemungkinan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru tersebut akan meningkat. Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa tiga aspek yang perlu diperbaiki terlebih dahulu dalam penanganan indikator adalah dukungan organisasi, pengembangan kompetensi, dan kepemimpinan pada pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sarifudin and R. Maya, "Implementasi Manajemen Pemasaran Jasa Pendidikan dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan di Madrasah Aliyah Terpadu (MAT) Darul Fallah Bogor." 2019.
- [2] J. Colquitt, J. A. LePine, and M. J. Wesson, *Organizational behavior* :

- improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw_Hill Education, 2016.
- [3] A. Hermawan, W. Sunaryo, and S. Hardhienata, "IJMIE: International Journal of Management, Innovation, and Education Optimal Solution For Ocb Improvement Through Strengthening Of Servant Leadership, Creativity, And Empowerment," vol. 1, no. 1, pp. 29–42, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unpak.ac.id/index.php/IJMIE>
- [4] D. Hernita, T. Rully, and Y. Nancy, "Hubungan kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (ocb) dengan kinerja guru di sma negeri 1 leuwiliang," p. 2019, 2015.
- [5] W. G.Cochran, *Sampling Techniques third edition*. 2017.
- [6] Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, "Organizational behavior," *Pearson*, p. 290, 2017.
- [7] R. Sambung, "Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening," *J. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 3, no. April, pp. 1–16, 2014.
- [8] G. S. Neils S, "Infrastructure Engineering and Management," vol. XIII, no. 6, p. 29, 2009, [Online]. Available: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/1397>
- [9] S. Hardhienata, "The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management," *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 166, no. 1. 2017. doi: 10.1088/1757-899X/166/1/012007.