

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP OCB GURU SMAN KOTA BOGOR

Siti Nuraeni¹, Bibin Rubini², Yuyun E.Patras³
Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan^{1,2,3}
Email: snuraeni543@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan kepada 234 guru SMA_Negeri di Kota Bogor untuk memastikan peningkatan OCB dengan melihat hubungannya dengan kepemimpinan_melayani, budaya_organisasi, dan keterlibatan_kerja. Korelasi adalah metode yang digunakan. Analisis korelasi dengan tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diasumsikan bahwa OCB dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penguatan_kepemimpinan_melayani, budaya_organisasi dan keterlibatan_kerja baik secara eksklusif maupun secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pemeriksaan SITOREM, beberapa indikator dipertahankan/dikembangkan, yaitu bijak, pemberdayaan, empati, kasih sayang, konseptualisasi, orientasi_hasil, orientasi_tim, perhatian_terhadap_detail, inovasi, pengambilan resiko, *courtesy* dan *altruism*.

Kata Kunci : OCB, Kepemimpinan Melayani, Keterlibatan Kerja

Abstract

This research was conducted on 234 public senior high school teachers in Bogor City to ensure improvement in OCB by looking at its relationship with servant leadership, organizational culture, and work engagement. Correlation is the method used. Correlation analysis with a significance level 0.05 was used to test the hypothesis. Based on the research results, it can be assumed that OCB can be developed further through strengthening servant leadership, organizational culture and work involvement both exclusively and as a whole. Based on the results of the SITOREM inspection, several indicators were maintained/developed, namely wisdom, empowerment, empathy, compassion, conceptualization, result orientation, team orientation, attention_to_detail, innovation_and risk_taking, courtesy and altruism.

Key Words : OCB, Servant Leadership, Job Involvement

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu penunjang penting bagi berjalannya kegiatan di dalam organisasi pendidikan untuk berpartisipasi dalam mencapai rencana strategis organisasi [1]. Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah orang-orang yang memberikan dan menuangkan seluruh tenaga, kemampuan dan kreativitas pada organisasi. Kesuksesan organisasi tercapai karena adanya keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut yang harus diatur sedemikian rupa agar dapat mendukung pencapaian visi organisasi. Kesuksesan organisasi akan sulit terwujud, apabila sumber daya yang dimilikinya tidak mencapai visi organisasi. Kualitas SDM juga menjadi faktor penentu

dari pendidikan yang akan menjadi investasi modal bagi manusia, yaitu hasil dari peranan pendidikan yang ditunjang oleh perangkat_pendidik, guru memiliki keahlian dalam bidangnya untuk melakukan sebuah proses pembelajaran.

Guru dianggap sebagai komponen terpenting dalam dunia pendidikan, dimana seorang guru memegang peranan yang sangat vital dalam penyelenggaraan pendidikan formal. Guru memiliki peran penting dan menempati posisi yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkarakter dan memiliki kompetensi merupakan modal utama bagi kemajuan bangsa dan negara, yang dicapai melalui

pendidikan [2]. Tugas pendidik tidak hanya sebatas menjalankan tanggung jawabnya, diharapkan memiliki perilaku yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* [3]. Anggota organisasi harus dipuji atas perilaku OCB mereka. Untuk memajukan organisasi, sikap OCB ini diwujudkan melalui tindakan tanpa pamrih dan upaya tulus untuk memberikan kinerja terbaiknya [5].

Aspirasi untuk memimpin individu menuju tujuan tertentu merupakan inti dari kepemimpinan melayani, yang diawali dengan keinginan untuk melayani individu (bawahan) [6]. Pendekatan kepemimpinan melayani dikenal sebagai kepemimpinan yang melayani memberdayakan pengikut untuk menjadi yang terbaik dari diri mereka sendiri melalui keterlibatan dalam berbagai dimensi (seperti relasional, etis, emosional, dan spiritual) [7].

Kemampuan individu yang dicontohkan oleh karakteristik merupakan bagian dari kepemimpinan melayani: simpati, penyesuaian diri, dan kewajiban untuk kesadaran diri. [8]. Menurut Joko, serangkaian nilai dan asumsi bersama organisasi berfungsi untuk menentukan apa yang penting bagi organisasi, mengarahkan semua ke arah yang benar. Inilah yang disebut budaya organisasi [10]. Sedangkan Sahir menyebutkan untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan menarik karyawan yang tepat, budaya organisasi adalah perekat yang menyatukan organisasi [11]. Sejauh mana keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dikenal sebagai keterlibatan kerja. Hal ini ditandai dengan indikator partisipasi aktif, pengambilan keputusan, memihak di tempat kerja, menyampaikan ide, dan mematuhi aturan [12].

Keterlibatan kerja ini mengarah pada seseorang berinvestasi dalam melakukan pekerjaan [13]. Keterlibatan kerja juga

sebagai tingkatan dimana individu dikenal dari pekerjaannya, dan menganggap prestasinya penting untuk kepercayaan diri [14].

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional untuk mengevaluasi hubungan antara kepemimpinan melayani, budaya organisasi dan keterlibatan kerja dengan OCB. Populasi yang digunakan adalah guru SMAN se-Kota Bogor sebanyak 560 guru, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 234 guru dengan menggunakan teknik *propotional random sampling*. Reliabilitas dan validitas instrumen dievaluasi masing-masing menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan metode *korelasi Product Moment (Pearson)*. Uji normalitas, uji homogenitas, dan linieritas regresi digunakan untuk menguji persyaratan analisis data sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Penilaian bentuk pernyataan tertutup dengan skala *likert* sebagai acuan penilaian. Selanjutnya untuk evaluasi hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis Sitorem.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan ($Y - Y_1$) berdistribusi normal dengan L_{hitung} 0,053 dan L_{tabel} untuk $n = 234$ sebesar 0,058. Persamaan regresi ($Y - Y_2$) hasil uji normalitas dengan L_{hitung} 0,045 dan L_{tabel} untuk $n = 234$ sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk variabel ($Y - Y_3$) persamaan regresi yang diperoleh L_{hitung} 0,057 dan L_{tabel} untuk $n = 234$ sebesar 0,058 sehingga ($Y - Y_3$) terdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas OCB pada variabel kepemimpinan melayani diuji dengan uji

Box's M dengan nilai signifikan 0,378; tingkat signifikansi 0,251 untuk homogenitas varian kelompok data variabel OCB pada variabel budaya organisasi; serta homogenitas variabel OCB pada variabel keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi 0,326. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa populasi yang homogen membentuk varians dari kelompok data variabel.

3. Uji Linieritas

Persamaan regresi variabel kepemimpinan melayani atas OCB diperoleh $F = 0,471$ dengan $p = 0,991$; uji linieritas persamaan regresi untuk budaya organisasi atas OCB diperoleh $F = 0,842$ dengan $p = 0,655$; dan uji linieritas persamaan regresi untuk keterlibatan kerja atas OCB diperoleh $F = 1,365$ dengan $p = 0,147$. Tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 diperoleh dari hasil *output* sebelumnya, menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel OCB dengan variabel kepemimpinan melayani, budaya organisasi dan keterlibatan kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Kepemimpinan dengan OCB

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, didapatkan konstanta (a) = 90,693 dan koefisien regresi (b) = 0,404. Koefisien determinasi (r_{y1}^2) sebesar 0,608 menunjukkan kontribusi kepemimpinan melayani terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 0,404X_1 + 90,693$ dapat digunakan untuk menjelaskan 60,8% variabel OCB (Y).

2. Hubungan Budaya Organisasi dengan OCB

Konstanta regresi (a) = 108,979 dan koefisien regresi (b) = 0,246 ditentukan dengan analisis regresi sederhana. Hasilnya, persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0,246X_2 + 108,979$ dapat digunakan untuk menyatakan model hubungan antara budaya organisasi dan OCB. Koefisien determinasi

(r_{y2}^2) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam OCB. Menurut persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0,246X_2 + 108,979$, maka sebesar 52,8% variabel OCB (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_2).

3. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan OCB

Konstanta regresi (a) = 108,328, dan koefisien regresi (b) = 0,267, ditentukan dengan analisis regresi sederhana. Hasilnya, persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0,267 X_3 + 108,328$ dapat digunakan untuk menyatakan model hubungan antara keterlibatan kerja dan OCB. Koefisien determinasi (r_{y3}^2) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berperan dalam OCB. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 0,267 X_3 + 108,328$ dapat digunakan untuk menjelaskan 40,4% variabel OCB (Y).

4. Hubungan Kepemimpinan Melayani dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama dengan OCB

Dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 231 signifikan ($F_{hitung} = 23,872$) > ($F_{tabel} = 5,991$). Koefisien determinasi r_{y12}^2 memiliki nilai 0,662 yang menunjukkan bahwa 66,2% variabel OCB (Y) dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan melayani (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,399X_1 + 0,204X_2 + 115,476$. Hal ini menunjukkan kontribusi kepemimpinan melayani dan budaya organisasi terhadap OCB.

5. Hubungan Kepemimpinan Melayani dan Keterlibatan Kerja Secara Bersama-sama dengan OCB

Dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut signifikan ($F_{hitung} = 22,512$) > ($F_{tabel} = 5,991$). Kontribusi kepemimpinan melayani dan keterlibatan kerja terhadap OCB ditunjukkan oleh koefisien determinasi (r_{y13}^2) sebesar 0,361, yang berarti bahwa

36,1% variabel OCB (Y) dapat dimaknai oleh varietas dalam kepemimpinan melayani (X_1) dan varietas dalam keterlibatan kerja (X_3) melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 0,404X_1 + 0,249X_3 + 97,661$.

6. Hubungan Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Secara Bersamaan dengan OCB

Dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 231 signifikan ($F_{hitung} = 2,038$) > ($F_{tabel} = 5,991$). Koefisien determinasi (r_{y23}^2) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja berperan dalam OCB. Menurut persamaan regresi $\hat{Y} = 0,246X_2 + 0,266X_3 + 178,350$. 53,5 % variabel OCB (Y) dapat dijelaskan oleh variasi budaya organisasi (X_2) dan keterlibatan kerja (X_3).

7. Hubungan Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Secara Bersamaan dengan OCB

Pada taraf signifikansi 0,05 adalah signifikan ($F_{hitung} = 15,922$) > ($F_{tabel} = 7,815$). Koefisien determinasi (r_{y123}^2) sebesar 0,664 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,398X_1 + 0,204X_2 + 0,249X_3 + 115,476$, variasi kepemimpinan melayani (X_1), variasi budaya organisasi (X_2), dan variasi keterlibatan kerja (X_3) menyumbang 66,4 % dari variabel OCB (Y).

Melalui tabel di bawah dapat terlihat beberapa indikator dipertahankan/dikembangkan seperti berdasarkan penilaian SITOREM.

Tabel 1. Hasil Analisis Sitorem

Urutan Prioritas Indikator Yang Akan Diperbaiki	Indikator Yang Dipertahankan/ Dikembangkan
1. Bijak	1. Emotional healing
2. Pemberdayaan	2. Mendengarkan
3. Empati	3. Memahami peran dalam bekerja
4. Kasih sayang	4. Bertanggungjawab atas pekerjaan

Urutan Prioritas Indikator Yang Akan Diperbaiki	Indikator Yang Dipertahankan/ Dikembangkan
5. Konseptualisasi	5. Meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan organisasi
6. Orientasi hasil	6. Partisipasi dalam pekerjaan
7. Orientasi tim	7. Stabilitas
8. Perhatian terhadap detail	8. Agresivitas
9. Inovasi dan pengambilan resiko	9. Orientasi Individu
10. Courtesy	10. Civic Virtue
11. Altruism	11. Conscientiousness
	12. Sportmanship

Menurut hasil uji hipotesis, ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani dan OCB guru, budaya organisasi dan OCB guru, keterlibatan kerja dengan OCB guru, kepemimpinan melayani dan budaya organisasi dengan OCB guru, kepemimpinan melayani dan keterlibatan kerja dengan OCB guru, budaya organisasi dan keterlibatan kerja dengan OCB guru dan juga kepemimpinan melayani, budaya organisasi dan keterlibatan kerja dengan OCB guru. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor independen dan variabel dependen bersifat saling eksklusif dan saling menguntungkan, faktor-faktor tersebut dapat dipercaya secara individual dan secara keseluruhan untuk mempengaruhi OCB guru, guru dapat meningkatkan kinerja OCB langsung. perilaku permanen dan peran mereka dalam lingkungan sekolah.

Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ditopang oleh budaya organisasi dan keterlibatan kerja guru, seorang pendidik akan mudah untuk menumbuhkan OCB yang dimilikinya. Kepala sekolah berpengaruh terhadap guru sebagai rekan dan bawahannya. Administrator seorang pemimpin melayani dapat memengaruhi,

menggerakkan, dan membujuk instruktur dengan simpati, kasih sayang, kelihaihan, dan konseptualisasi mereka. Guru akan bertindak proaktif untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, membantu satu sama lain dalam memecahkan masalah, berkomitmen pada organisasi, dan memahami peran penting mereka dalam mencapai tujuan organisasi ketika kondisi ini terpenuhi.

Dari hasil analisis SITOREM diperlihatkan beberapa indikator dipertahankan/dikembangkan seperti: *emotional healing*, mendengarkan, memahami peran dalam bekerja, bertanggungjawab atas pekerjaan, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, partisipasi dalam pekerjaan, stabilitas, egresivitas, orientasi individu, *civic virtue*, *conscientiousness* dan *sportmanship*. Sedangkan urutan prioritas indikator yang akan diperbaiki yaitu: bijak, pemberdayaan, empati, kasih sayang, konseptualisasi, orientasi hasil, orientasi tim, perhatian terhadap detail, inovasi dan pengambilan resiko, *courtesy* dan *altruism*.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja semuanya dapat diperkuat untuk meningkatkan OCB guru. Berdasarkan hasil analisis SITOREM ditemukan urutan indikator yang perlu ditingkatkan yaitu: bijak, pemberdayaan, empati, kasih sayang, konseptualisasi, orientasi hasil, orientasi tim, perhatian terhadap detail, inovasi dan pengambilan resiko, *courtesy* dan *altruism*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- [2] S. Sholikhah, "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan

Organizational Citizenship Behavior pada Guru," 2016.

- [3] U. Saepudin, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru dengan Komitmen," *J. Ilm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 123–136, 2019.
- [4] M. Darto, "Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris (the Role of *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector)," *J. Borneo Adm.*, vol. 10, no. 1, 2014, doi: 10.24258/jba.v10i1.167.
- [5] N. M. Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan," *Accumulated J.*, vol. 2, no. 2, pp. 111–123, 2020.
- [6] A. Sudrajat, S. Setiyaningsih, and E. Sarimanah, "Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Servant Leadership dan Efikasi Diri Guru Tetap Yayasan," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 8, no. 2, pp. 70–73, 2020, doi: 10.33751/jmp.v8i2.2756.
- [7] N. Eva, M. Robin, S. Sendjaya, D. van Dierendonck, and R. C. Liden, "Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research," *Leadersh. Q.*, vol. 30, no. 1, pp. 111–132, 2019, doi: 10.1016/j.leaqua.2018.07.004.
- [8] Y. Siswanti dan F. A. Anjasasi, "Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Employee 'S Organizational Member Performance* (EOMP) Dimediasi Oleh," *J. Bisnis Teor. dan Implementasi*, vol. 8, no. 2, pp. 169–183, 2017.
- [9] J. Greenberg, "Behavior in Organizations 9th Edition." Pearson College Div, Upper Saddle River, p.

- 775, 2008.
- [10] A. Joko, “Peningkatan Kepuasan Krerja Guru melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian,” 2021.
- [11] S. Sahir, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2022.
- [12] A. Fathurrohman, “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur,” *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, vol. 3, no. 1, pp. 10–17, 2018, doi: 10.30998/sap.v3i1.2730.
- [13] N. Yusnita, W. Sunaryo, and D. Notosudjono, “*Professional Commitment – Organizational Mechanisms, Individual Characteristics and Individual Mechanisms*,” *Zesz. Nauk. Politech. Częstochowskiej Zarządzanie*, vol. 40, no. 1, pp. 67–83, 2020, doi: 10.17512/znpcz.2020.4.06.
- [14] Sulistih, “Vitalitas Keterlibatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi Guru,” vol. 7, no. 1, p. 6, 2021.