

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN MOJOLABAN SUKOHARJO

Unika Prihatsanti ; Kartika Sari Dewi

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

unik0206@gmail.com ; psychoikstar@yahoo.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, merupakan guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = 0,500$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Kata Kunci : iklim organisasi, OCB, guru

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang terjadi dengan cepat akan memaksa organisasi untuk selalu beradaptasi guna kelangsungan hidupnya dan menjadi dinamika kehidupan organisasi sehari-hari (Bolognese, 2002). Perubahan lingkungan berupa perubahan ekonomi, politik, sosial, teknologi yang membawa pengaruh kuat pada organisasi. Organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif. Perubahan organisasi yang lebih baik mengarah pada kemampuan anggota organisasi dapat bekerja sebagai tim. Namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Individu perlu memiliki ketrampilan untuk dapat bekerja dalam tim seperti komunikasi, kemampuan berperan serta dalam seluruh aktivitas tim. Keterampilan-keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam

pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz dalam Purba & Seniati, 2004). Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik" (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat pegawai sebagai anggota organisasi dibanding sebagai seorang individu. Sebagai anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan

dalam menjaga dan meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosial tanpa menghadapi imbalan tertentu. OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB ini memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi.

Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'ibu' disekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini dapat termasuk dalam OCB. Schultz (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada

perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan aspek penting bagi keberlangsungan fungsi organisasi. OCB merupakan hal penting pada efektifitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktifitas dari organisasi tersebut. Konsep OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 (Gemmiti, 2007). Organ menjelaskan OCB sebagai perilaku yang tidak mendapatkan imbalan dan bukan merupakan bagian pekerjaan secara formal. Lebih lanjut Organ (Elanain, 2007) menjelaskan OCB merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan. OCB didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Morman dan Blakely (Elanain, 2007) menambahkan OCB adalah perilaku yang sering dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kepentingan organisasi meskipun mereka mungkin tidak secara langsung mengarah pada keuntungan individu.

Bentuk-bentuk OCB meliputi perilaku seperti *altruism, respect*, berinisiatif membantu orang lain, tidak membuang waktu kerja, mampu bekerja lebih baik tanpa diawasi pimpinan dan memberikan ide atau nasihat perbaikan bagi anggota organisasi lain. Schultz (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan tindakan diluar peran yang dibebankan organisasi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada

organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. Berdasar beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa OCB perilaku ekstra yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dalam bentuk perilaku kerja positif, dan berada diluar tugas atau diskripsi pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Organ (Greenberg & Baron, 2003) menjelaskan terdapat lima aspek dalam OCB, yaitu: *conscientiousness* (mendengarkan kata hati), *altruism* (perilaku menolong), *civic virtue* (tanggungjawab keanggotaan), *sportmanship* (sportif), *courtesy* (rasa hormat). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keadilan organisasi, dukungan organisasi dimana terdapat hubungan antara OCB dengan sejauhmana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap pegawai. Respon yang baik dari organisasi akan OCB pegawai akan memotivasi pegawai dalam berbuat demikian. Bolino dan Turnley (2003) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara OCB dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Pegawai merasakan bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai maka akan memunculkan perilaku OCB,

Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk

pada iklim dalam organisasi tersebut. Bersona dan Avilio menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Lebih lanjut Luthans (1998) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Stringer (Toulson, 1994) menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklim organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Forehand dan Gilmer (Toulson & Smith, 1994) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut. Tagiuri dan Litwin (Toulson & Smith, 1994) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi

dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lebih lanjut Litwin dan Stringer (Toulson & Smith, 1994) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Gibson dkk. (Satria, 2005) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Hampir senada, Davis dan Newstorm (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Litwin dan Stringer (Toulson & Smith, 1994) menjabarkan lima dimensi dari iklim organisasi, yaitu *responsibility* (tanggung jawab), *identity* (identitas), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *conflict* (konflik).

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB. Hal ini didukung oleh Hasil penelitian (Wahyuli, 2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan.

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo.

Sedangkan pengambilan sampel akan dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*, dimana subjek penelitian yang berada pada wilayah atau area penelitian digunakan sebagai subyek penelitian.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan dua skala yang disusun oleh peneliti, yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang terdiri dari 15 aitem dengan indeks daya beda aitem antara 0,335 - 0,650. Koefisien reliabilitas sebesar 0,822. Berdasar analisis terdapat 13 aitem valid. Skala iklim organisasi disusun menggunakan dimensi-dimensi iklim organisasi, yang terdiri dari 15 aitem dengan indeks daya beda antara 0,306 - 0,621 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,818. Berdasar analisis terdapat 13 aitem valid.

Penelitian ini menggunakan *try-out* terpakai, karena keterbatasan subyek penelitian. Keseluruhan data penelitian berjumlah 60 buah, dihitung untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = 0,500$, dengan arah hubungan positif yang berarti bahwa semakin baik atau tinggi iklim organisasi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Tingkat signifikansi korelasi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diterima.

R Square sebesar 0,250 memiliki arti bahwa variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25%, sedangkan sisanya 75% berasal dari faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan positif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku positif individu dalam organisasi, yaitu suatu bentuk kedesiaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB penting bagi keberhasilan organisasi. Demikian halnya dalam lingkungan sekolah dasar. Guru sekolah dasar negeri memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'ibu' disekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Sekolah juga memiliki tantangan untuk menuju kearah yang lebih baik, sehingga hal ini juga tergantung pada rasa memiliki guru dalam menjalankan tugas. OCB sebagai perilaku individu yang secara eksplisit dapat dikenali dalam sistem kerja formal yang secara keseluruhan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Efektifitas fungsi organisasi dalam hal ini sekolah sangat tergantung pada usaha guru terutama pada kesediaan guru secara sukarela bekerja melebihi

tanggungjawab formalnya. OCB sebagai indikator penting untuk penampilan kerja guru yang berdampak pada hasil positif berupa kualitas layanan yang lebih baik dan keefektifan organisasi (Godot, 2007).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = 0,500$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terhdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Bersona dan Avilio (Brahmana & Sofyan, 2007) yang menemukan dalam beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Organ, 1988). Wang dkk. (dalam Brahmana & Sofyandi, 2007) menambahkan OCB merupakan perilaku yang mendukung performa kerja melalui peningkatan iklim organisasi, jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif oleh anggota organisasi, maka secara sukarela anggota organisasi akan memberikan kontribusi dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. OCB sebagai kontribusi informal memberikan pilihan kepada anggota organisasi dalam hal ini guru secara bebas memilih untuk memberikan atau tidak memberikan kontribusi tanpa adanya sangsi atau insentif (Gadot dkk, 2007). Lebih lanjut Gadot dkk. (2007) menjelaskan hubungan antara iklim organisasi (iklim sekolah) dengan OCB, yaitu jika iklim organisasi dipersepsikan

secara positif maka perilaku OCB akan muncul. Sekolah memiliki tanggungjawab sosial pada lingkungan sehingga secara alamiah guru akan mengembangkan kesediaan untuk bekerja melebihi tugas utamanya untuk membantu mencapai tujuan sekolah. Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada saat dilakukan penelitian, mayoritas subyek dalam hal ini adalah guru SD Negeri di kecamatan Mojolaban Sukoharjo memiliki OCB pada kategori tinggi dan iklim organisasi pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesediaan untuk berkontribusi pada sekolah atau organisasi melebihi apa yang dituntut secara formal dalam organisasi atau sekolah tersebut.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* 0,250 memiliki arti bahwa dalam penelitian ini variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25% pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama berkaitan dengan penggunaan alat ukur dan pengambilan data dimana saat dilakukan penelitian, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung atau melakukan observasi karena alat ukur ditinggal dan baru diambil kembali sesuai dengan kesepakatan. Kondisi ini memungkinkan terjadi bias dalam pengambilan data penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bolino, R.A. & Turnley, W.H. (2003). *Going the Extra Mile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior*. www.

Valdosta.edu/~mschnake/BolinoTurnley2003

Brahmana, S.S. & Sofyandi, H. (2007). Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior di Utama. *Laporan Penelitian*. Tidak diterbitkan.

Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Gadot, E.V. (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in The Education System: a Scale Reconstruction and Validation. *Educational Administration Quarterly*. Vol.XX No.X (XXXX 200X) XX-XX

Gemmiti, M. (2007). The Relation Between Organizational Commitment, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior. *Seminar Paper*. Jerman : National bibliografie

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization. Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc

Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexinton book. Lexington,MA

Purbam, D.E. & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vo. 8, No.3, Desember 2004. 105-111.

Satria, Y. (2005). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, Vol.9, No.2, Desember 2005. 120- 128

- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2006). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P. (1983). Organization Citizenship Behavior. Its Nature and Antecedent. *Journal of Applied Psychology*, 68,4,653-663
- Toulson, P. & Mike, S. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469
- Wahyuli, S. (2007). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan*. <http://digilib.umm.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jiptummpp-gdl-s1-2007-sriwahyuli-1133&PHPSEID=42d6ee65b827a38f44956092d28ba985>