

HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA GURU SMA NEGERI 1 GEDANGAN DI MASA PANDEMI

Wiwin Muchollasho

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: wiwin.17010664143@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi. Sampel penelitian ini berjumlah 34 orang yang ditetapkan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala keterikatan kerja dan skala *organizational citizenship behavior*. Jenis instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 24.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 ($r = 0,885$). Hubungan yang positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru. Sebaliknya, jika keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru.

Abstract

This study aims to find out the relationship between work attachment and organizational citizenship behavior in teachers of SMA Negeri 1 Gedangan during the pandemic. The sample of this study amounted to 34 people who were determined using saturated sample techniques. This study uses a robust method with correlation techniques. The instrument used in this study is the scale of work attachment and organizational citizenship behavior scale. The type of instrument used in this study is the Likert scale data analysis techniques using Pearson Product Moment correlation test with the help of SPSS version 24.0 for windows. The results showed a positive and significant relationship between work attachment and organizational citizenship behavior with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of 0.885 ($r = 0.885$). A positive relationship can mean that the higher the attachment of work owned by the teacher, the higher the organizational citizenship behavior owned by the teacher. On the other hand, if the work attachment owned by the teacher is low, then the lower the organizational citizenship behavior that the teacher has.

Keywords: Work Engagement, *Organizational Citizenship Behavior*, Teacher.

PENDAHULUAN

Covid-19 (*Corona Virus Desese-2019*) sudah menjadi pandemi global di seluruh dunia setelah WHO mengumumkan pada tanggal 11 Maret 2020 (Agung, 2020). Pandemi Covid-19 berdampak pada ekonomi, pekerjaan, budaya, dan pendidikan yang dilakukan oleh masyarakat. Pada masa pandemi Covid-19 semua kegiatakan yang awalnya dilakukan secara langsung atau bertatap muka, berubah menjadi *online* atau daring. Salah satunya terjadi pada dunia pendidikan, dimana pandemi Covid-19 membuat pendidikan yang awalnya dilakukan secara bertatap muka, namun selama pandemi Covid-19 harus dilakukan secara *online* atau biasa disebut dengan daring (Herliandry et al., 2020). Pembelajaran secara daring mengharuskan guru menguasai teknologi, guru

harus lebih inovatif dalam membuat media ataupun metode pembelajaran, serta harus dapat memilih metode yang tepat digunakan untuk proses pembelajaran daring (Sukitman et al., 2020).

Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi (Riniwati, 2016). Sumber daya manusia yang membantu membimbing kegiatan belajar mengajar di sekolah yaitu tenaga kependidikan yang biasanya disebut dengan (guru). Guru memiliki peran penting dan tanggung jawab yang besar dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi sekolah, di mana peran penting seorang guru akan berhubungan dengan salah satu faktor tinggi rendahnya mutu pendidikan (Fiftyana & Sawitri, 2018).

Menurut Sukitman et al. (2020) Pada masa pandemi Covid-19 dibutuhkan peran guru yang dapat

memahami kondisi yang terjadi, maka dibutuhkan seorang guru yang dapat berperan sebagai (1) Motivator, guru berperan untuk memberikan motivasi pada peserta didik agar tetap semangat belajar meskipun pada masa pandemi Covid-19. (2) Fasilitator, meskipun pada masa pandemi Covid-19 guru harus tetap memberikan fasilitas belajar kepada siswa bukan hanya memberikan tugas saja. (3) Transformasi, guru harus dapat mentransformasi kondisi yang terjadi dengan menciptakan inovasi baru untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dalam proses pembelajaran *online*. (4) Adaptasi, guru harus mampu beradaptasi pada kondisi dan perubahan yang terjadi dimana pada saat ini dunia digital menjadi kunci utama.

Kunci keberhasilan organisasi yaitu bagaimana anggota organisasi memberikan kontribusi positif pada implementasi tugas serta memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Nurlaila, 2012). Sumber daya manusia perlu diadakan pemeliharaan dan pengembangan yang baik guna memajukan organisasi. Permasalahan umum yang sering dialami oleh lembaga pendidikan atau guru berhubungan dengan perilaku yang harus dimiliki bagi seorang pegawai dalam suatu organisasi, yakni perilaku baik anggota organisasi sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Srimulyani, 2012).

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu murni dari diri sendiri secara sadar dan sukarela untuk bekerja, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* serta dapat meningkatkan fungsi organisasi lebih efektif (Organ et al., 2006). Selain itu Robbins dan Judge (2013) menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap yang dipilih individu bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal, namun tetap memberikan kontribusi yang positif dan efektif pada organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu secara sukarela untuk bekerja dan tidak berkaitan dengan *reward* serta memberikan kontribusi positif pada organisasi yang ditandai dengan lima aspek yaitu *altruisme* ditandai dengan perilaku suka membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan, *civic virtue* yang ditandai dengan perilaku sukarela dalam berpartisipasi dan memberikan dukungan pada organisasi, *conscientiousness* ditandai dengan perilaku karyawan melebihi syarat minimal tugas pokok, *courtesy* ditandai dengan perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, *sportsmanship* ditandai dengan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal.

Organ et al. (2006) mengatakan dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu *Altruism*, perilaku membantu orang lain tanpa ada

paksaan pada tugas-tugas kegiatan organisasi. *Civic virtue*, perilaku menunjukkan partisipasi sukarela mengikuti semua kegiatan yang ada baik wajib maupun tidak untuk mendukung kegiatan organisasi. *Conscientiousness*, perilaku yang melebihi syarat minimal peran yang berhubungan dengan kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan. *Courtesy*, perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. *Sportsmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

Ciri-ciri individu yang memiliki perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) yaitu, individu memiliki sikap saling membantu sesama rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk bekerja ekstra, menjaga hubungan baik dan menghindari terjadinya konflik, mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan, memiliki sikap toleransi mengenai kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai (Robbins & Judge, 2013). Perilaku OCB mengarahkan guru bertindak positif untuk memajukan organisasi sekolah, hal ini ditunjukkan pada perilaku yang dilakukan bekerja keras, membimbing peserta didik, saling membantu satu sama lain, bekerja melebihi tugas pokok, mengutamakan kepentingan organisasi dan bertanggung jawab pada diri sendiri dan organisasi (Fiftyana & Sawitri, 2018).

Pembelajaran selama kondisi pandemi Covid-19 di SMA Negeri 1 Gedangan, dilakukan secara daring dengan menggunakan aplikasi *zoom*, *google meet*, *youtube*, *whatsapp*, dan aplikasi lainnya. Pada kondisi pandemi Covid-19 ini, mengharuskan semua guru dapat menggunakan aplikasi untuk sarana pembelajaran yang telah disepakati sebelumnya, hal ini cukup membuat beberapa guru kebalahan dan mengeluh karena belum terbiasa. Keadaan pandemi Covid-19 juga menuntut guru untuk menyiapkan metode pembelajaran yang menarik bagi siswa dengan bentuk digital, guru juga harus mengawasi siswa agar tetap mengikuti pembelajaran sampai selesai, serta menyampaikan materi pembelajaran seperti pada saat sekolah *offline*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supadi dan Listyasari (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang menunjukkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB). Keadaan pandemi Covid-19 sering melibatkan guru bekerja diluar jam kerja. Guru-guru merasakan bahwa beban kerja saat kondisi pandemi Covid-19 semakin bertambah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadhillah et al., 2019) beban kerja berpengaruh negatif signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang artinya jika beban kerja

guru tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, dan tiga guru di SMA Negeri 1 Gedangan, kondisi pandemi Covid-19 membuat guru-guru cukup terkejut karena perubahan aturan yang mendadak serta beban kerja yang bertambah, guru-guru disana memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku guru-guru dimana mereka saling tolong-menolong satu sama lain, ketika terdapat guru yang kesulitan menggunakan aplikasi yang digunakan belajar online, maka guru yang paham menggunakan aplikasi tersebut dengan senang hati membantu rekan guru yang kesulitan tersebut. Guru-guru memulai pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan dan melakukan absensi dengan tepat waktu. Guru-guru mengajak siswa-siswi untuk tetap mengembangkan bakat dan berkarya, dengan memberi bimbingan kepada siswa yang mengikuti lomba atau olimpiade, mengajak siswa-siswinya untuk membuat buku dan puisi yang nantinya akan dijadikan antologi puisi, meskipun ekstrakurikuler diliburkan selama pandemi Covid-19. Guru-guru juga sering mengikuti beberapa pelatihan yang diadakan sekolah ataupun mengikuti pelatihan di luar sekolah dengan kemauan sendiri. Guru-guru saling menyapa satu sama lain ketika bertemu, hal ini juga dilakukan guru ketika bertemu dengan orang lain, seperti bagian tata usaha, wali murid, tamu. Guru-guru berusaha mempelajari aplikasi pembelajaran online, guru-guru berusaha beradaptasi dengan kondisi yang ada dengan membuat metode pembelajaran yang menarik digunakan pada saat pembelajaran online, seperti membuat video, dll. Guru-guru memiliki sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja.

Menurut Organ et al. (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB) adalah kepribadian dan suasana hati, kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, budaya dan iklim organisasi, masa kerja dan jenis kelamin. Menurut (Kahn, 1990) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Keterikatan kerja adalah sikap positif individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerja yang ditandai dengan tiga aspek yaitu *vigor* ditandai dengan adanya semangat bekerja, *dedication* yang ditandai dengan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, dan *absorption* yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaan Bekker dan Leiter (2010). Menurut pendapat Kahn (1990) keterikatan kerja adalah

keterikatan karyawan yang menjadi bagian organisasi dimana mereka akan mengekspresikan dirinya secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keterikatan kerja adalah sikap positif individu terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditandai dengan tiga aspek yaitu *vigor* ditandai dengan adanya semangat dalam bekerja, *dedication* yang ditandai dengan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, dan *absorption* yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Bekker dan Leiter (2010) aspek-aspek keterikatan kerja, yaitu: *Vigor* (Semangat): Semangat yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan, kekuatan dan ketahanan meski dalam keadaan yang sulit dalam pekerjaan serta memiliki upaya untuk melakukan pekerjaan. *Dedication* (Keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan): Keterlibatan yang kuat dari individu terhadap pekerjaannya yang membuat individu akan bertanggung jawab pada pekerjaan, merasa ada tantangan dalam melakukan pekerjaan dan rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan. *Absorption* (Konsentrasi Penuh): Aspek ini menjelaskan tentang individu dalam melakukan pekerjaan akan berkonsentrasi secara penuh sehingga individu merasa bahwa waktu berlalu begitu cepat serta sulit melepaskan diri pada saat melakukan pekerjaan.

Bekker dan Leiter (2010) berpendapat faktor-faktor yang dapat mendorong keterikatan kerja adalah faktor-faktor yang biasanya dikenal dengan model JD-R (*Job Demands-Resources*). Menurut model JD-R (*Job Demands Resources*), keterikatan kerja didorong oleh *job demands*, *job resource*, dan *personal resource*. *Job demands* adalah aspek-aspek yang berasal dari pekerjaan dan membutuhkan usaha yang besar baik secara fisik ataupun psikolog. *Job resources* adalah aspek-aspek yang berasal dari pekerjaan sehingga dapat mengurangi tuntutan dari pekerjaan, dapat mencapai tujuan dan adanya dorongan pertumbuhan, serta individu dapat belajar dan berkembang. *Personal resource* adalah evaluasi pada diri sendiri yang berkaitan dengan resiliensi yang berpacu pada kemampuan yang dimiliki individu guna mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan mereka. *Personal resource* adalah salah satu bagian dari efikasi diri, yang berdasarkan dari organisasi dan optimism, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri. Faktor ini adalah faktor individual yang berasal dari dalam diri individu.

Individu yang memiliki ciri-ciri keterikatan kerja yang tinggi adalah individu akan fokus dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, menganggap bahwa dirinya adalah bagian dari tim dan bagian dari organisasi tersebut, tidak merasa tertekan, dan menyukai tantangan dalam bekerja (Frederman, 2009). Keterikatan kerja pada

karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas organisasi dimana karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja dan proaktif, intensi *turnover* yang menurun, performa yang meningkat, menguntungkan produsen dan membuat organisasi semakin maju dan untung (Schaufeli & Bakker, 2004).

Wakil kepala sekolah bagian kurikulum mengatakan meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19 dimana peraturan berubah secara mendadak dan adanya tuntutan untuk dapat menguasai aplikasi pembelajaran daring, guru-guru masih memiliki semangat bekerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat ketikaguru-guru berusaha membuat video pembelajaran, meskipun mereka mengulang take video berkali-kali mereka tetap melakukannya sampai video tersebut sempurna. Guru-guru memiliki inovasi dengan membuat media pembelajaran seperti video untuk memudahkan siswasiswi dalam pembelajaran. Guru-guru menjalankan tugasnya dengan senang hati, dan tetap fokus pada saat mengajar meskipun pembelajaran dilakukan secara online Guru-guru mengerjakan tugasnya dengan baik dan menyelesaikan semua kewajibannya. Sikap positif yang dimiliki guru-guru mencerminkan perilaku yang masuk dalam *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dijelaskan oleh (Bekker & Leiter, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Mulyana (2020) dengan judul “Hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Kormada II Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara dua variabel. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Uttunggadewi dan Indrawati (2019) dengan judul “Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bagian customer service PT, Garuda Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara dua variabel. Penelitian yang sudah ada sering kali menggunakan subjek penelitian seorang karyawan atau pegawai, dan perawat. Pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek berbeda yaitu pada guru dan menggunakan variabel X yang berbeda yaitu keterikatan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi membuat peneliti ingin untuk melakukan penelitian mengenai keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru dan menjadi sebab yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang berbunyi “Terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, seperti yang dikatakan oleh Azwar (2018) metode penelitian kuantitatif menganalisis pada data-data berupa angka yang dikumpulkan dengan prosedur pengukuran dan diolah menggunakan metode analisis statistika. Penelitian ini menggunakan analisis korelasional untuk menguji hubungan antara variabel bebas yaitu keterikatan kerja dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di Masa Pandemi.

Populasi merupakan sebagian kelompok subjek yang akan terkena generalisasi suatu hasil penelitian (Azwar, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMA Negeri 1 Gedangan dengan jumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Pembagian anggota populasi adalah 30 guru untuk dilakukan uji coba, dan 34 guru sebagai subjek penelitian. Lokasi penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Gedangan yang beralamat Jl. Raya Sedati KM 2, Wedi, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala, skala merupakan kumpulan pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2019). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterikatan kerja yang dibuat dari teori Bekker dan Leiter (2010) yang memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan jumlah aitem 32 butir. Skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dibuat dari teori Organ et al. (2006) yang memiliki lima aspek yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, dengan jumlah aitem 38 butir. Kedua skala tersebut terdiri dari pernyataan *favourable* (pernyataan yang mendukung indikator) dan pernyataan *unfavourable* (pernyataan yang tidak mendukung indikator). Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24.0 *for Windows*. Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi, validitas isi adalah validitas yang menunjukkan apakah aitem-aitem yang digunakan meliputi keseluruhan isi yang di ukur oleh peneliti (Azwar, 2019). Uji validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, dimana aitem yang dapat digunakan memiliki koefisien daya beda >

0,30 maka aitem tersebut dapat dikatakan valid atau memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki koefisien daya beda $< 0,30$ maka aitem tersebut dapat dikatakan tidak valid atau perlu digugurkan (Azwar, 2019). Hasil uji validitas skala keterikatan kerja menunjukkan dari 36 aitem yang ditentukan, hanya 32 aitem yang dinyatakan valid dan sebanyak 4 aitem dinyatakan tidak valid. Hasil uji daya beda pada skala keterikatan kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,305 sampai dengan 0,863. Hasil uji validitas skala *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan dari 40 aitem yang ditentukan, hanya 38 aitem yang dinyatakan valid dan sebanyak 2 aitem dinyatakan tidak valid. Hasil uji daya beda pada skala *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,362 sampai dengan 0,810.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24.0 *for Windows*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *alpha cronbach*, dimana koefisien reliabilitas memiliki angka yang berada dalam rentang 0 hingga 1,00, yang berarti apabila koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur (Azwar, 2019). Hasil uji reliabilitas skala keterikatan kerja menunjukkan nilai *alpha cronbach* yang diperoleh sebesar 0,938 yang berarti skala dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas skala *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai *alpha cronbach* yang diperoleh sebesar 0,957 yang berarti skala dapat dikatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas dengan menggunakan Uji *Kalmogorov Smirnov*, uji linieritas dengan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis *data Pearson Product Moment*. Semua analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24.0 *for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dan linieritas bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh bisa dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Hasil data statistik disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Deskriptif Statistik

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|--|----|-----|-----|-------|----------------|
| Keterikatan Kerja | 34 | 105 | 154 | 130.6 | 11.5 |
| Organizational Behavior Citizenship | 34 | 128 | 185 | 156.3 | 15.9 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian ini sebanyak 34 guru. Hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel keterikatan kerja sebesar 130.6 dengan nilai minimum sebesar 105 dan nilai maksimum sebesar 154. Nilai rata-rata variabel *organizational behavior citizenship* (OCB) sebesar 156.3 dengan nilai minimum sebesar 128 dan nilai maksimum sebesar 185.

Nilai standar deviasi pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 1 SD ($1\ SD = 6$), dimana standar deviasi variabel keterikatan kerja memiliki nilai sebesar 11,5 dan satandar deviasi variabel *organizational behavior citizenship* (OCB) memiliki nilai sebesar 15,9. Hal ini berarti data yang diperoleh selama penelitian cenderung bervariasi. Besarnya standar deviasi menunjukkan bahwa terdapat variasi data dalam perbedaan sudut pandang terkait *organizational behavior citizenship* (OCB).

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data pada variabel keterikatan kerja dan variabel *organizational behavior citizenship* (OCB) berada pada distribusi normal atau pada distribusi tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kalmogorov smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0 *for windows*. Terdapat spesifikasi dalam uji normalitas, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2015).

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

| Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|------------------------------|
| Sig $> 0,05$ | Distribusi Data Normal |
| Sig $< 0,05$ | Distribusi Data Tidak Normal |

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *kalmogorov smirno* variabel keterikatan kerja dan *organizational behavior citizenship* (OCB) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--|--------------------|---------------------------|
| Kseterikatan Kerja | 0.160 | Data berdistribusi normal |
| <i>Organizational Behavior Citizenship</i> | 0.200 | Data berdistribusi normal |

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0.160 dan untuk variabel *organizational behavior citizenship* (OCB) sebesar 0.200. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu keterikatan kerja dan *organizational behavior citizenship* (OCB) memiliki data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* (OCB). Uji linearitas dapat menggunakan dua cara, yaitu dengan melihat hasil nilai *linearity* dan *deviation from linearity*.

Jika uji linearitas menggunakan hasil nilai *linearity* maka ketentuan kriteria berdasarkan atas signifikansi nilai sebesar 0,05. Apabila hasil nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka variabel dalam penelitian dapat dikatakan linear, sebaliknya jika signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka variabel dalam penelitian tidak bersifat linear.

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan *Linearity*

| Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|--------------|
| Sig <0,05 | Linear |
| Sig >0,05 | Tidak Linear |

Uji linear dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24.0 0 for windows. Hasil analisis data uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji linearitas Data Berdasarkan *Linearity*

| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|---|--------------------|------------|
| Keterikatan Kerja* <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0.000 | Linear |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas berdasarkan nilai *linearity* diperoleh nilai signifikansinya antara variabel keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* (OCB) adalah linear.

Jika uji linearitas menggunakan hasil nilai *deviation from linearity* maka ketentuan kriteria berdasarkan atas signifikansi nilai sebesar 0,05. Apabila hasil nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka variabel dalam penelitian dapat dikatakan linear, sebaliknya jika signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka variabel dalam penelitian tidak bersifat linear.

Tabel 6. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity*

| Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|--------------|
| Sig >0,05 | Linear |
| Sig <0,05 | Tidak Linear |

Uji linear dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24.0 0 for windows. Hasil analisis data uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity*

| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|---|--------------------|------------|
| Keterikatan Kerja* <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0.091 | Linear |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas berdasarkan nilai *deviation from linearity* diperoleh nilai signifikansinya antara variabel keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,091. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* (OCB) adalah linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesa dan juga menjawab rumusan masalah. Uji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan *korelasai pearson product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 0 for windows. Berikut pedoman dalam memberikan kriteria dalam koefisien korelasi (Sugiyono, 2015).

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

| Interval | Tingkat Hubungan |
|------------|--------------------------------------|
| 0,00-0,199 | Hubungan sangat lemah /Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Hubungan lemah / Rendah |
| 0,40-0,599 | Hubungan cukup / Sedang |
| 0,60-0,799 | Hubungan kuat / Tinggi |
| 0,80-1,00 | Hubungan sangat kuat / Sangat tinggi |

Hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), namun apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2015). Hasil pengujian analisis *korelasai pearson product moment* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Correlations

| | Keterikatan Kerja | <i>Organizational Behavior Citizenship</i> |
|--|---------------------|--|
| Keterikatan Kerja | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .885** |
| | N | .000 |
| <i>Organizational Behavior Citizenship</i> | Pearson Correlation | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | 1 |
| | N | .000 |
| | N | 34 |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis pada kedua variabel, yaitu keterikatan kerja dan variabel *organizational behavior citizenship* menunjukkan nilai signifikan 0,000 (Sig. $< 0,05$). Nilai signifikan 0,000 (Sig. $< 0,05$) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel keterikatan kerja dan variabel *organizational behavior citizenship*.

Tabel diatas juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,885 ($r=0,885$) hal ini artinya variabel keterikatan kerja dan *organizational behavior citizenship* (OCB) memiliki nilai koefisien korelasi yang tergolong sangat kuat, selain menunjukkan tingkat keeratan koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan antar variabel. Sesuai dengan nilai (r) yang diperoleh yaitu 0,885 ($r=0,885$) yang merupakan positif dan tidak terdapat tanda negatif, sehingga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi memiliki hubungan positif yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat searah. Hal ini berarti semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi pula

organizational behavior citizenship pada guru SMA Negeri 1 Gedangan, begitu juga sebaliknya jika keterikatan kerja semakin rendah maka akan semakin rendah pula *organizational behavior citizenship* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* pada guru. Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* (OCB) pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi” yang diuji menggunakan *korelasai pearson product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 34 guru dengan menggunakan uji *korelasai pearson product moment* menghasilkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 (Sig. $< 0,05$) antara variabel keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* (OCB) yang memiliki makna bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hubungan yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu “terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* (OCB) pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi” diterima.

Hasil uji hipotesis dengan *pearson product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan nilai sebesar 0,885 ($r=0,885$), hal ini artinya variabel keterikatan kerja dan *organizational behavior citizenship* (OCB) memiliki nilai koefisien korelasi yang tergolong sangat kuat. Besarnya nilai (r) yang diperoleh yaitu 0,885 ($r=0,885$) yang menunjukkan positif dan tidak ada tanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan *organizational behavior citizenship* searah. Hal ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi pula *organizational behavior citizenship* pada guru, begitu juga sebaliknya jika keterikatan kerja semakin rendah maka akan semakin rendah pula *organizational behavior citizenship* pada guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini mempunyai arah positif, semakin guru sukarela menjalankan tugas yang melebihi tugas pokok maka guru memiliki keterikatan dalam bekerja yang tinggi. Hal ini disebabkan guru memiliki tanggung jawab, semangat, inovatif, dan terlibat penuh dalam organisasi sehingga guru mempunyai rasa sukarela bekerja melebihi tugas pokok yang diberikan, tidak mengharapkan reward, mempunyai rasa toleransi dan menjaga hubungan baik antar teman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan pandemi Covid-19 sering melibatkan guru bekerja diluar jam kerja. Guru-guru merasakan bahwa beban kerja saat kondisi pandemi Covid-19 semakin bertambah. Penelitian ini juga menunjukkan meskipun dalam keadaan pandemi Covid-19, guru tetap menjalankan tugas dengan baik, membantu sesama rekan guru dalam membuat media pembelajaran, membantu rekan guru yang mengalami kesulitan, berusaha belajar menggunakan aplikasi pembelajaran online, mengerjakan tugasnya sendiri, tidak menolak jika minta bantuan pada bagian tata usaha, menjaga hubungan baik sesama rekan guru, guru juga mencari informasi yang dapat memajukan sekolah, dan memiliki rasa toleransi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013), ciri-ciri individu yang memiliki perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) yaitu, individu memiliki sikap saling membantu sesama rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk bekerja ekstra, menjaga hubungan baik dan menghindari terjadinya konflik, mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan, memiliki sikap toleransi mengenai kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu murni dari diri sendiri secara sadar dan sukarela untuk bekerja, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward serta dapat meningkatkan fungsi organisasi lebih efektif (Organ et al., 2006). Guru yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) akan sukarela dalam bekerja melebihi pekerjaan pokok yang ditentukan, menjaga hubungan baik serta memiliki toleransi seperti hasil yang di dapat penelitian ini, guru-guru memiliki toleransi dengan tidak banyak mengeluh mengenai pekerjaan dan tetap bekerja secara optimal meskipun dalam keadaan pandemi Covid-19. Individu yang memiliki *organization citizenship behavior* (OCB) dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Pegawai yang tidak memiliki *organization citizenship behavior* (OCB) maka, pekerjaan diluar tugas pokok yang sangat penting akan terhambat, serta dapat menimbulkan permasalahan dengan sesama rekan kerja karena ketidakmampuan kelompok dalam menyelesaikan suatu (Putra & Nurtjahjanti, 2017). Jika sekolah tidak ada guru yang memiliki *organization citizenship behavior* (OCB) maka sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena banyak tugas yang belum terselesaikan oleh guru. *Organization citizenship behavior* (OCB) memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship* Organ et al., (2006).

Dimensi *Altruism*, digambarkan dengan sikap guru saling tolong-menolong satu sama lain, membantu sesama rekan guru dalam membuat media pembelajaran, tidak

menolak jika diminta bantuan oleh bagian tata usaha, membantu rekan guru yang mengalami kesulitan menggunakan aplikasi belajar online dan tidak mengharap imbalan atas perbuatan yang dilakukan. Guru juga membantu menyampaikan tugas pada siswa ketika rekan kerja yang bersangkutan terdapat halangan. Dimensi *Civic virtue*, digambarkan dengan sikap guru yang terlibat dalam semua kegiatan, senang mencari informasi penting yang dapat bermanfaat bagi sekolah, antusias mengikuti semua kegiatan yang diadakan sekolah, bertanggung jawab, memeriksa tugas siswa dengan baik, guru mengutamakan kewajiban untuk mengajar dari pada hal-hal lain.

Dimensi *Conscientiousness*, digambarkan dengan sikap guru yang bersedia menjadi sukarelawan dalam tugas sekolah, bekerja melebihi tugas pokok dengan mengerjakan pekerjaan lain selain mengajar, mematuhi peraturan sekolah, datang tepat waktu dan tidak mengambil jam istirahat di sela-sela waktu mengajar. Guru juga tetap membimbing dan mengajak siswa-siswi untuk tetap mengembangkan bakat dan berkarya, dengan memberi bimbingan kepada siswa yang mengikuti lomba atau olimpiade, mengajak siswa-siswinya untuk membuat buku dan puisi yang nantinya akan dijadikan antologi puisi, hal ini tetap dilakukan guru meskipun kegiatan ekstrakurikuler diliburkan..

Dimensi *Courtesy*, digambarkan dengan sikap guru yang menjaga hubungan baik dengan rekan guru yaitu dengan saling menyapa rekan kerja lainnya ketika bertemu, menjaga ucapan agar rekan kerja tidak tersinggung serta melakukan introspeksi terhadap diri sendiri, Guru juga memikirkan mengenai keputusan yang diambil, hal ini agar tidak terjadi konflik sesama rekan guru. Dimensi *Sportsmanship*, digambarkan dengan sikap guru memiliki toleransi dengan keadaan pandemi Covid-19 dengan berusaha beradaptasi dalam pembelajaran online, membuat metode pembelajaran yang menarik dan mudah diterima siswa, mau berusaha belajar menggunakan aplikasi pembelajaran online, guru-guru juga memiliki budaya organisasi yang baik, sehingga dapat saling mensupport satu sama lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku guru sukarela dalam bekerja, mau bekerja melebihi tugas pokok dan memiliki toleransi, hal ini disebabkan karena guru memiliki keterikatan pada pekerjaannya, guru merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga semangat dalam bekerja, bertanggung jawab, dan mau terlibat dengan semua kegiatan yang ada di sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Kahn (1990) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Bekker dan Leiter (2010) keterikatan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerja yang ditandai dengan tiga aspek yaitu *vigor* ditandai dengan adanya semangat dalam bekerja, *dedication* yang ditandai dengan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, dan *absorption* yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa guru memiliki keterikatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku guru pada saat bekerja.

Aspek *vigor*, digambarkan dengan sikap guru semangat membuat media pembelajaran yang menarik bagi siswa, guru terdorong untuk membuat metode pembelajaran yang interaktif, meskipun dalam keadaan pandemi Covid-19 guru-guru tetap semangat dalam mengajar. Guru juga berusaha mempelajari aplikasi pembelajaran online agar dapat melakukan pembelajaran online secara lancar, mencoba berbagai cara ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, guru juga berupaya untuk mengikuti pelatihan dengan kemauan sendiri. Aspek *dedication*, digambarkan dengan sikap guru merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani, tertantang dengan hal-hal yang dilakukan dalam pekerjaan, tertarik mengikuti pelatihan dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Aspek *absorption*, digambarkan dengan sikap guru yang fokus mengajar pada saat pembelajaran berlangsung, guru merasa senang pada saat mengajar dan mengikuti pelatihan, merasa waktu kerja belalu begitu cepat. Guru-guru juga senang membantu pekerjaan bagian tata usaha, sehingga pekerjaan cepat selesai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki keterikatan kerja, sesuai dengan pendapat Frederman (2009) individu yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan fokus dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, menganggap bahwa dirinya adalah bagian dari tim dan bagian dari organisasi tersebut, tidak merasa tertekan, dan menyukai tantangan dalam bekerja. Bekker dan Leiter (2010) juga mengatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini disebabkan seorang pegawai menikmati semua aktivitas yang dilakukan.

Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasintarsi dan Mulyana (2019) hasil penelitian mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan termotivasi secara intrinsik dibanding ekstrinsik dalam bekerja, serta mereka juga lebih inisiatif dalam menunjukkan perilaku yang proaktif mengenai pekerjaan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat mempertahankan dan meningkatkan performanya meskipun kondisi lingkungan sekitar kurang

mendukung (Hayuningtyas & Helmi, 2016). Keterikatan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mendorong seseorang untuk bekerja melebihi standart yang ditetapkan dengan sikap yang positif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2016) yang berjudul hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak, hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut berarti bahwa jika seorang karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka *organizational behavior citizenship* (OCB) yang dimiliki karyawan juga tinggi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada subjek penelitian, subjek penelitian terdahulu menggunakan seorang karyawan dengan status pegawai kontrak sedangkan penelitian ini menggunakan subjek guru di SMA Negeri. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pandemi Covid-19 guru SMA Negeri 1 Gedangan mau bekerja melebihi tugas pokok, sukarela dalam bekerja, saling membantu satu sama lain, hal itu disebabkan karena guru memiliki keterikatan pada pekerjaan sehingga guru semangat dalam bekerja, bertanggung jawab, dan fokus dalam bekerja. Hal ini berarti keterikatan kerja pada guru dapat menimbulkan adanya perilaku *organizational behavior citizenship* (OCB).

Hubungan yang terdapat pada variabel keterikatan kerja dan *organizational behavior citizenship* (OCB) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Hubungan sangat kuat antar variabel tidak menutup kemungkinan bahwa variabel *organizational behavior citizenship* (OCB) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain, seperti yang disampaikan oleh Wirawan (2014) bahwa *organizational behavior citizenship* (OCB) dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu budaya organisasi, keterlibatan kerja, iklim organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, kepemimpinan transformal dan *servat leadership*, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, kolektivisme serta keadilan organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Dewi (2010) tentang hubungan antara iklim organisasi dan *organizational behavior citizenship* (OCB), hasil yang diperoleh terdapat hubungan signifikan dengan nilai korelasi 0,500 yang menunjukkan hubungan sedang. Penelitian lainnya dilakukan oleh Perdana dan Putra (2019) tentang hubungan antara kepemimpinan transformal dengan *organizational behavior citizenship*

(OCB), hasil yang diperoleh terdapat hubungan signifikan dengan nilai korelasi 0,269 yang menunjukkan hubungan lemah. Berdasarkan hal tersebut maka perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan budaya organisasi, keterlibatan kerja, kepribadian, komitmen organisasi, *servant leadership*, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, kolektivisme serta keadilan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan pada variabel keterikatan kerja dan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,000 ($p < 0.05$), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Nilai uji hipotesis yang menggunakan *korelasi pearson product moment* yang diperoleh sebesar 0,885 ($r = 0.885$), yang berarti bahwa variabel keterikatan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai koefisien korelasi yang tergolong sangat kuat, selain menunjukkan tingkat keeratan koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan antar variabel.

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi” diterima. Sesuai dengan nilai (r) yang diperoleh yaitu 0,885 ($r = 0,885$) yang merupakan positif atau searah. Hal ini berarti semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan, begitu juga sebaliknya jika keterikatan kerja semakin rendah maka akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan.

Individu dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan memiliki rasa komitmen pada organisasi, aktif mengikuti kegiatan yang di selenggarakan organisasi, rela berkorban, memiliki sikap toleransi dan bertanggung jawab. Individu yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan fokus pada suatu pekerjaan yang di jalani, memiliki semangat yang tinggi dan melakukan usaha secara maksimal untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerjanya.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan lagi keterikatan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada guru. Dalam meningkatkan perilaku keterikatan kerja, diharapkan kepala sekolah dapat menumbuhkan sikap semangat dan motivasi pada guru dalam bekerja. Kepala sekolah juga harus memperhatikan *organizational citizenship behavior* pada guru, menjaga dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru dengan cara meningkatkan kerja sama antar guru, meningkatkan kedisiplinan guru dan menjaga komitmen guru dan rasa bangga dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek lainnya selain guru, seperti perawat, karyawan, dosen, dokter dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengetahui faktor lain yang memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* selain menggunakan variabel keterikatan kerja seperti faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. M. (2020). Memahami pandemi Covid-19 dalam perspektif psikologi sosial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(2), 68–84. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Psikobuletin/article/view/9616/5058>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Bekker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. In *Psychology Press*. Psychology Press. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) studi pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung). *Prosiding Manajemen*, 5(2), 1372–1379.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan Organizational

- Citizenship Behavior (Ocb) pada guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397–405.
- Frederman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance. And Increasing Loyalty*. Jossey Bass.
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 100363.
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2016). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(3), 167–179. <https://doi.org/10.22146/gamajop.8814>
- Herliandry, L. D., Nurhasan, Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1), 65–70.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbitan Universitas Khairun (LepKhair).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Perdana, G. G., & Putra, Y. Y. (2019). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan ocb pada pegawai dinas lingkungan hidup sumatera barat. *Jurnal Riset Psikologi 2019*, 3, 1–12.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada Guru Sd Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11–17. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17>
- Putra, E. D., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara kecerdasan sosial dengan organizational citizenship behavior pada karyawan Pt . Telkom Indonesia Regional Iv Jawa Tengah dan di Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 6(Nomor 4), 209–230.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Tim UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Pearson Education*. Pearson Education. <https://doi.org/10.1007/BF01148546>
- Sari, Y. M., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04), 92–105.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Srimulyani, V. A. (2012). Antecedent organizational citizenship behavior: studi pada guru-guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta No. 01 Tahun XXXV I/ Januari 2012*, 15(1), 1–28. <https://doi.org/10.5651/jaas.15.1>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan*. Alfabeta.
- Sukitman, T., Yazid, A., & Mas'odi. (2020). Peran guru pada masa pandemi Covid-19. *Prosiding Diskusi Daring Tematik Nasional*, 1–3.
- Supadi, & Listyasari, W. D. (2018). Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) guru di SMA Negeri se Jakarta Timur. *Jurnal Improvement*, 5(1), 110–118.
- Uttunggadewi, F. K., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan bagian customer service Pt. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144–150.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Alfabeta.
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT . X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019 Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0 : Peluang & Tantangan*, 311–319. <http://fppsi.um.ac.id/wp-content/uploads/2019/07/Cevrela-Fani.pdf>