

HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU

Silviatus Sholikha

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. silviatus.17010664148@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Guru memiliki peran yang penting dalam organisasi sekolah. Guru-guru yang dapat menunjukkan kontribusi pada sekolahnya terutama dalam melaksanakan semua tugas dengan sebaik-baiknya akan dapat menunjang kemajuan sekolah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis *korelasional*. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru yang bekerja di salah satu Madrasah Tsanawiyah yang berjumlah 62 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa skala *organizational citizenship behavior* dan skala keterlibatan kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *korelasi product moment* dan penghitungan dilakukan menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS versi 24.0 for windows*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa taraf signifikan yaitu sebesar 0.000 ($P < 0.05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien *korelasi product moment* yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.641 ($r = 0.641$), hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* tergolong dalam hubungan yang kuat. Hasil koefisien korelasi tersebut juga menunjukkan nilai yang positif, yang artinya hubungan antara kedua variabel searah sehingga apabila variabel keterlibatan kerja memiliki nilai yang tinggi maka variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika variabel keterlibatan kerja memiliki nilai yang rendah maka variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin rendah.

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

Abstract

Teachers have an important role in school organizations. Teachers who can show their contribution to their schools, especially in carrying out all tasks as well as possible, will be able to support school progress. This study aims to determine the relationship between job involvement and organizational citizenship behavior in teachers. The method used in this study is a quantitative method with correlational analysis. The subjects used in this study were teachers who worked in one of the Madrasah Tsanawiyah, totaling 62 teachers. Data collection techniques used in the form of organizational citizenship behavior scale and work involvement scale. The data analysis technique used is product moment correlation and calculations are carried out using the SPSS version 24.0 application program for windows. The results of the analysis carried out showed that the significant level was 0.000 ($P < 0.05$), meaning that there was a significant relationship between job involvement and organizational citizenship behavior. The value of the product moment correlation coefficient obtained in this study is 0.641 ($r = 0.641$), these results indicate that the relationship between work involvement and organizational citizenship behavior is classified as a strong relationship. The results of the correlation coefficient also show a positive value, which means that the relationship between the two variables is unidirectional so that if the work involvement variable has a high value, the organizational citizenship behavior variable will also be higher. Conversely, if the job involvement variable has a low value, the organizational citizenship behavior variable will also be lower.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Involvement, Teachers.*

PENDAHULUAN

Sekolah adalah sebuah organisasi formal yang bergerak di bidang pendidikan. Pendidikan mengambil peran penting dalam kehadiran dan kemajuan masyarakat. Sekolah adalah salah satu bentuk pendidikan untuk menjaga atau menggerakkan dan menunjukkan nilai-nilai dan budaya dalam keseluruhan perspektif dan jenisnya

kepada masyarakat di masa depan, sama seperti landasan pendidikan Islam (Suryadi, 2018). Menurut Hidayat (2016) lembaga pendidikan Islam adalah sebuah wadah atau tempat terjadinya proses pendidikan dalam ruang lingkup keislaman yang ditunjang dengan sarana dan prasarana, terdapat norma-norma serta peraturan tertentu dan juga penanggung jawab pendidikan itu sendiri. Oleh sebab itu pendidikan islam diharapkan mampu mencapai

cita-cita dan tujuan dari umat islam. Salah satu bentuk pendidikan agama islam yang ada di indonesia ialah Pondok Pesantren.

Pendidikan berbasis sekolah swasta seperti sekolah yang ada di pondok pesantren memiliki tujuan yang sama dengan sekolah lainnya yaitu mencerdaskan generasi penerus bangsa. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Kontribusi guru pada pencapaian tujuan sekolah dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Salah satu yang menjadi faktornya yaitu besarnya kecenderungan maupun kesadaran guru untuk menunjukkan perilaku melebihi tugasnya, atau biasa disebut dengan istilah *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* memiliki peran yang sangat penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi. *Organizational citizenship behavior* berperan sangat besar dalam efektifitas serta efisiensi dari tim kerja maupun organisasi yang nantinya dapat memberikan kontribusi untuk keseluruhan produktivitas sebuah organisasi (Prihatsanti & Dewi, 2010)

Organizational citizenship behavior membuat kinerja guru semakin meningkat untuk mengabdikan dirinya sehingga tercapai kesuksesan dalam pendidikan. Guru yang mempunyai *organizational citizenship behavior* tinggi, tidak terikat pada tugas formal yang diembannya saja. Guru akan memiliki rasa kepedulian pada tugas ekstra yang dimilikinya maupun tugas kelembagaan lainnya. Guru tidak akan hanya berfikir pada keuntungan atau *reward* ketika menjalankan tugasnya, namun ia akan memiliki perasaan untuk secara keseluruhan mengabdikan dirinya terhadap dunia pendidikan (Hosniyah, 2013).

Organizational citizenship behavior akan berdampak pada peningkatan efektivitas atau kesuksesan sebuah organisasi, seperti biaya untuk operasional menjadi rendah, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan jauh lebih cepat serta sumber daya yang ada dapat digunakan secara optimal (Sulastri et al., 2018). Selain itu Organ et al (2006) mengemukakan bahwa *Organizational citizenship behavior* akan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan yakni: meningkatkan kegunaan pada rekan kerja, meningkatkan efisiensi supervisor, menyimpan semua aset yang dimiliki oleh organisasi, menjadi metode yang berhasil untuk latihan perencanaan di dalam organisasi, dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk mendapatkan perwakilan baru dan selanjutnya mempertahankan pekerja yang memiliki kinerja yang baik.

Newstrom (2007) mengemukakan pendapat bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu tindakan yang ditentukan secara bebas atau lebih dari panggilan tugas sehingga meningkatkan kesuksesan suatu organisasi. Menurut Organ et al (2006) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang murni berasal dari diri

individu itu sendiri dan secara sadar serta sukarela untuk bekerja, namun tidak berkaitan dengan sistem *reward* secara langsung sehingga dapat mendorong organisasi memiliki fungsi yang lebih efektif. Menurut Robbins dan Judge (2017) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban pekerjaan secara formal, namun dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang dilakukan secara terpaksa oleh individu dalam melakukan hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.

Organ et al (2006), mengungkapkan bahwa terdapat lima aspek pada *Organizational citizenship Behavior* yakni: *Altruism*, merupakan sebuah perilaku membantu untuk meringankan beban pekerjaan yang dimiliki individu pada suatu organisasi. *Courtesy*, yaitu perilaku membantu rekan kerjanya dalam mencegah timbulnya suatu permasalahan yang mungkin terjadi berkaitan dengan pekerjaannya, seperti memberi konsultasi maupun informasi serta menghargai kebutuhan rekan kerjanya. *Sportsmanship*, merupakan sikap saling menghormati terhadap situasi yang tidak diinginkan di tempat kerja serta tidak mengeluh terhadap situasi tersebut. *Civic virtue* artinya keterlibatan pada kegiatan yang ada pada organisasi serta peduli terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. *Conscientiousness*, yaitu melaksanakan hal-hal atau kegiatan yang memberikan keuntungan pada organisasi seperti patuh pada aturan-aturan yang ada di organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan terdapat beberapa karakteristik individu yang memiliki perilaku *organization citizenship behavior* yaitu, individu memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan menghindari konflik dengan rekan kerja, individu mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, individu mempunyai sikap saling membantu terhadap sesama rekan kerja, individu bersedia menjadi sukarelawan untuk bekerja melebihi tugasnya, saat berada dalam lingkungan kerja yang kurang sesuai individu mempunyai sikap toleransi pada keadaan tersebut dan tidak mengeluh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bahwa apabila ada guru yang berhalangan hadir untuk mengajar maka guru lain akan menggantikannya untuk mengajar baik itu ketika diminta atau secara sukarela. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa guru-guru disana aktif mengikuti kegiatan “*Up-Grading*” yang merupakan pelatihan guru yang dilaksanakan pihak sekolah selama satu tahun sekali dan juga aktif mengikuti “*Sidang Kamisan*” yang merupakan pertemuan rapat rutin yang diadakan pihak sekolah dengan pengasuh pondok

untuk melakukan evaluasi pembelajaran yang diadakan dua minggu sekali. Guru-guru disana juga memiliki jadwal kedatangan rutin yaitu 10 menit lebih awal sebelum jam masuk sekolah. Hasil Wawancara lain yang dilakukan kepada empat orang guru yaitu guru pendidikan agama islam (Akidah akhlak dan fikih), guru matematika dan guru bahasa Indonesia juga mendapatkan hasil yang sama yaitu guru-guru saling membantu terutama dalam hal mengajar. Apabila ada guru yang berhalangan hadir maka guru lain bersedia menggantikannya untuk mengajar baik itu ketika diminta oleh atasan maupun menggantikan secara sukarela. Guru-guru disana juga selalu mengikuti kegiatan *Up-Grading* yang dilaksanakan pihak sekolah selama satu tahun sekali serta aktif mengikuti “Sidang Kamisan” yang diadakan pihak sekolah dengan pengasuh pondok dan bersedia memberikan masukan atau menyampaikan pendapatnya dalam kegiatan tersebut. Guru-guru yang lebih muda juga bersedia membantu guru-guru yang sangat senior saat mengalami permasalahan dengan penggunaan IT seperti pengisian rapor Negara dalam aplikasi. Ketika ada siswa yang ingin melakukan konsultasi terkait pelajaran atau meminta untuk dibimbing hafalan Al-Qur’an pada jam istirahat guru-guru juga menyampaikan bahwa dengan senang hati membimbing siswa tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan empat guru juga diketahui bahwa guru-guru di pondok pesantren tersebut menganggap pekerjaannya bukan semata-mata untuk mencari nafkah. Guru-guru disana menjalankan pekerjaannya sebagai guru dengan perasaan dan keyakinan bahwa pekerjaannya juga merupakan salah satu bentuk ibadah. Guru-guru yang merupakan alumni pondok pesantren juga mengungkapkan bahwa melaksanakan pekerjaannya menjadi guru merupakan salah satu bentuk pengabdian diri terhadap pondok pesantren.

Biaya sekolah yang ditentukan oleh pihak sekolah tidak terlalu mahal karena ditujukan untuk semua kalangan sehingga, gaji maupun tunjangan yang diterima oleh guru disesuaikan dengan keadaan tersebut, namun guru-guru disana masih menunjukkan berbagai sikap atau perilaku yang melebihi tugasnya dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang guru. Penjelasan tersebut sesuai dengan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ et al (2006) yang mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang murni berasal dari diri individu itu sendiri dan secara sadar serta sukarela untuk bekerja, namun tidak berkaitan dengan sistem *reward* secara langsung.

Menurut Wirawan (2014) beberapa faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* diantaranya kepribadian, iklim organisasi, komitmen

organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, budaya organisasi, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi. Selain itu menurut Mahmoud (2017) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja (*Job involvement*) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Saputra et al (2013), mengungkapkan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, tidak main-main dalam menjalankan pekerjaannya. Secara bergantian, jika karyawan membutuhkan kontribusi dalam pekerjaannya, karyawan tersebut hanya akan bekerja sebagai praktik sehari-hari. Karyawan yang memiliki keterlibatan pekerjaan yang baik juga akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* para karyawan ini.

Menurut Robbins dan Judge (2017), keterlibatan kerja adalah sikap individu yang secara psikologis memihak terhadap pekerjaannya serta menganggap tingkat kinerja penting untuk dicapai sebagai wujud penghargaan diri. Kanungo (1982) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai kondisi mental yang melibatkan keyakinan (kognitif) individu untuk mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan internalisasi terkait nilai-nilai tentang kebaikan suatu pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi harga diri (Lodahl & Kejnar, 1965; Diefendorff et al., 2020). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu sikap individu yang mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan yang bertujuan untuk menampilkan citra diri serta mencapai harga dirinya.

Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu (Lodahl & Kejnar, 1965; Diefendorff et al., 2020). Pertama *performance self-esteem contingency*. Dimensi ini mencerminkan seberapa besar kemampuan individu untuk sadar diri dipengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan. Kedua pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Dimensi ini merujuk pada sejauh mana seseorang mengenali dirinya secara psikologis pada pekerjaan spesifiknya atau pentingnya pekerjaan untuk potret diri psikologis yang lengkap.

Pengaruh dari faktor keterlibatan kerja pada *organizational citizenship behavior* sangat menarik untuk dikaji mengingat fakta bahwa seperti yang ungkapkan oleh Rashidi et al (2014), keterlibatan kerja yang baik akan mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi juga dapat mendukung perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi dalam suatu organisasi, begitu pula

sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah akan membuat perilaku *organizational citizenship behavior* juga rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad dan Izzati (2020) dengan judul "Hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X. Penelitian lain yang dilakukan oleh Turnipseed dan VandeWaa, (2020) dengan judul "*The little engine that could: the impact of psychological empowerment on organizational citizenship behavior*". Subjek dalam penelitian ini yaitu perawat di sebuah rumah sakit umum. Hasil penelitian ini menunjukkan *psychological empowerment* memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Fiftyana dan Sawitri (2018) dengan judul "hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang" menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu subjek penelitian yang digunakan. Dua penelitian tersebut menggunakan subjek penelitian yaitu karyawan atau pegawai dan satu penelitian menggunakan subjek perawat, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan subjek dari penelitian adalah guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang setara dengan sekolah menengah Pertama. Terdapat perbedaan lain yaitu variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang digunakan adalah persepsi terhadap dukungan organisasi, *psychological empowerment* dan kecerdasan emosional, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah keterlibatan kerja.

Penelitian ini memfokuskan pada variabel keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti terkait hubungan antara keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Sekolah yang menjadi tempat penelitian juga membutuhkan hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah keterlibatan guru dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru. Penelitian ini juga diharapkan akan membuat guru tetap mempertahankan atau meningkatkan sikap yang sudah ada seperti memiliki rasa kepedulian pada tugas tambahan yang dimilikinya maupun tugas kelembagaan

lainnya. Guru tidak hanya berpikir pada keuntungan atau *reward* ketika menjalankan tugasnya, serta memiliki perasaan untuk secara keseluruhan mengabdikan dirinya terhadap dunia pendidikan sehingga, dapat mencapai tujuan dari instansi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak sekolah untuk menambahkan keterlibatan guru dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru semakin meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada metode analisis statistik terhadap data-data penelitian yang berbentuk angka (Azwar, 2019a). Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan analisis hasil penelitian diolah menggunakan ilmu statistik dan berbentuk angka.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di salah satu Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang setara dengan sekolah menengah pertama di Kota Ponorogo yang berjumlah 62 Guru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh karena seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Menurut Tarjo (2019) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika jumlah populasi yang ada digunakan sebagai sampel seluruhnya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 62 guru dengan ketentuan sampel uji coba (*try out*) skala sejumlah 30 guru dan 32 guru untuk uji penelitian.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan ada dua yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala keterlibatan kerja. Sistem penilaian yang digunakan yaitu skala *likert* dengan lima kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Menurut Azwar (2019a) Skala *likert* merupakan skala pengukuran yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang memiliki respon lima kategori jawaban. Instrumen penelitian ini, menggunakan aitem atau pernyataan yang berbentuk aitem *favourable* dan *unfavourable*. Aitem atau pernyataan *favourable* terdiri dari aitem yang sesuai dengan atribut psikologis yang akan diukur dan dicantumkan dalam pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku. Sedangkan aitem atau pernyataan *unfavourable* terdiri dari aitem yang tidak mendukung atribut psikologis dan dicantumkan dalam

pernyataan yang tidak mendukung karakteristik perilaku (Azwar, 2019b)

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *organizational citizenship behavior* yang disusun berdasarkan dari teori Organ et al., (2006) menggunakan lima aspek yang terdiri dari *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness* dan skala keterlibatan kerja yang disusun dari teori Lodahl dan Kejnar, 1965; Diefendorff et al., 2020 menggunakan dua aspek, yang terdiri dari *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu.

Berdasarkan hasil *try out* pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Azwar (2015) menjelaskan bahwa validitas digunakan untuk melihat ketepatan suatu alat ukur sesuai dengan fungsinya. Artinya, Validitas menunjukkan sejauh mana keakuratan sebuah skala dalam mengungkapkan data atribut yang akan diukur. Aitem dianggap valid jika koefisien validitas lebih besar dari 0,03 (Azwar, 2019b). Uji validitas dalam penelitian ini merupakan validitas konstruk menggunakan *corrected aitem-total correlation* dengan bantuan *SPSS versi 24.0 for windows*. Jika aitem mendapatkan nilai sebesar 0,30 ke atas dan korelasi aitem positif maka aitem tersebut memiliki daya beda yang tinggi serta memiliki konstruk yang kuat sehingga aitem dapat dikatakan valid, sebaliknya jika aitem mendapatkan nilai kurang dari 0,30 maka item tidak memiliki daya beda yang tinggi sehingga aitem tersebut dapat digugurkan. Hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk skala *organizational citizenship behavior* jumlah aitem yang tidak valid sebanyak 14 aitem dari total 60 aitem sehingga dapat diketahui bahwa jumlah aitem valid untuk skala *organizational citizenship behavior* sebanyak 46 aitem. Sedangkan jumlah aitem tidak valid pada Skala keterlibatan kerja adalah 6 aitem dari total 24 aitem sehingga dapat diketahui bahwa aitem valid untuk skala keterlibatan kerja sebanyak 18 aitem. Hasil uji validitas pada skala *organizational citizenship behavior* menunjukkan *corrected aitem-total correlation* pada aitem antara 0,314 sampai dengan 0,707. Sedangkan untuk hasil uji validitas pada skala keterlibatan kerja menunjukkan *corrected aitem-total correlation* pada aitem antara 0.355 sampai dengan 0.729.

Reliabilitas menurut Azwar (2019b) merupakan seberapa tinggi kecermatan atau konsistensi hasil ukur. Artinya, reliabilitas menunjukkan sejauh mana kecermatan dalam pengukuran. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *alpha Cronbach's* dimana koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1.00 dengan ketentuan apabila koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka semakin reliabel (Azwar, 2019b). Azwar (2019b) juga mengungkapkan bahwa koefisien reliabilitas dianggap

memuaskan apabila berada pada angka 0,90 atau lebih tinggi, sedangkan jika koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,80 maka dianggap tidak layak digunakan dalam penelitian psikologi. Hasil Uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.843 dan variabel keterlibatan kerja memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.846

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *product moment* dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Analisis korelasi *product moment* dapat dijalankan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal dan liner. Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linieritas. Kriteria dalam uji normalitas yaitu data yang memiliki nilai $P > 0.05$ dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan data dengan nilai $P < 0.05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2015).

Uji linearitas dalam penelitian ini diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Uji linearitas dengan menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linier memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linier memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$)

HASIL PENELITIAN

Analisis korelasi *product moment* dapat dijalankan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal dan liner. Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji normalitas dan linieritas. Data penelitian yang telah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan *descriptive statistics*. Hasil *descriptive statistics* dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	SD
Keterlibatan Kerja	32	70	86	78.00	4.111
OCB	32	158	215	86.69	13.415

Tabel 1 diatas menunjukkan nilai rata-rata pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 186,69, adapun 215 merupakan nilai tertinggi dan 158 merupakan nilai terendah pada variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai rata-rata variabel keterlibatan

kerja yaitu sebesar 78,00, adapun 86 merupakan nilai tertinggi dan 70 merupakan nilai terendah pada variabel keterlibatan kerja.

Nilai standar deviasi pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 13.415 yang artinya melebihi 2 SD (1SD=6). Sedangkan Variabel keterlibatan kerja memperoleh nilai standar deviasi sebesar 4.111 yang artinya kurang dari 1 SD (1SD=6).

Variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh nilai standar deviasi yang melebihi 2 SD yang menunjukkan bahwa sebaran data bersifat heterogen. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor demografis seperti usia, pendidikan terakhir, dan status pernikahan. Meskipun guru-guru memiliki keberagaman latar belakang demografis yang berbeda, guru-guru masih berada dalam kelompok yang homogen dan dibuktikan dengan hasil perolehan pada uji asumsi. Sedangkan pada variabel keterlibatan kerja nilai SD yang diperoleh kurang dari 2 SD yang menunjukkan bahwa sebaran data bersifat homogen.

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan analisis korelasi. Oleh sebab itu sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasional maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang memiliki nilai $P > 0.05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan data dengan nilai $P < 0.05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2015). Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov smirnov* yang dilakukan dengan bantuan program aplikasi *SPSS versi 24.0 for windows*. Ketentuan untuk memutuskan hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Berdistribusi Normal
Sig<0.05	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil dari uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* terhadap variabel keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Tests of Normality

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.200	Data Berdistribusi Normal
OCB	0.200	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil nilai signifikansi pada variabel keterlibatan kerja diketahui yaitu sebesar 0,200 ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi pada variabel *organizational citizenship behavior* diketahui sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hasil nilai signifikansi pada dua variabel diatas diketahui memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua data variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji asumsi lain yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Uji linearitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara dua variabel yaitu variabel keterlibatan kerja dan variabel *organizational citizenship behavior*. Uji linearitas dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Pengujian linieritas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 24.0 for windows*.

Uji linearitas dengan menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria apabila data memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) maka data dapat dikatakan linier

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linier Data Berdasarkan Linierity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Data Linier
Sig>0.05	Data Tidak Linier

Hasil yang diperoleh pada uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *Test for Linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Linierity

	Sig	Keterangan
Keterlibatan Kerja* OCB	.000	Data Linier

Nilai signifikans kedua variabel pada data diatas yaitu sebesar 0,000, Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan kategorisasi linieritas data pada tabel 4 maka, data penelitian dapat dikatakan berdistribusi linier.

Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linier memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$)

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Data Linier
Sig<0.05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *Deviation from Linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

	Sig	Keterangan
Keterlibatan Kerja * OCB	.242	Data Linier

Nilai signifikans kedua variabel pada data diatas yaitu sebesar 0,242, Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Berdasarkan kategorisasi linieritas data berdasarkan *Deviation from Linearity* pada tabel 6 maka, data penelitian dapat dikatakan berdistribusi linier.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan mengetahui keterhubungan antara variabel bebas yaitu keterlibatan kerja dan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*. Uji hipotesis dalam penelitian ini merupakan analisis korelasi sederhana menggunakan analisis *product moment* yang dibantu dengan program aplikasi *SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis *product moment* dapat dikategorikan dalam beberapa tingkat hubungan yaitu; hubungan sangat lemah, lemah, cukup, kuat, dan sangat kuat. Adanya tingkat hubungan ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian. Pedoman untuk memberikan kriteria terhadap koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Kriteria Koefisien korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Hubungan sangat lemah
0.20-0.399	Hubungan lemah
0.40-0.599	Hubungan cukup
0.60-0.799	Hubungan kuat
0.80-1.00	Hubungan sangat kuat

Hubungan antara kedua variable dikatakan signifikan jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$), sebaliknya hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan tidak signifikan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Hasil perhitungan uji hipotesis yang dilakukan antara variabel keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menggunakan analisis korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.641**	0.000	Hubungan Signifikan
OCB	0.641**	0.000	Hubungan Signifikan

Pada tabel 10 diatas diketahui nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) hal ini menunjukkan, hubungan kedua variabel penelitian bersifat signifikan sehingga, dapat dirumuskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

Nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 10 yaitu sebesar 0,641 ($r=0,685$). Nilai koefisien korelasi tersebut masuk dalam kategori korelasi yang kuat antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi, juga dapat diketahui arah hubungan kedua variabel. Arah hubungan yang positif dan negatif berkaitan

dengan arah hubungan antar variabel, yang dapat dilihat dari tanda (+) maupun (-) pada nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat keterhubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior* pada Guru. Rumusan Hipotesis dalam penelitian adalah “Terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru” dan telah dibuktikan melalui analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 24.0 for windows*. Analisis korelasi *product moment* dilakukan terhadap 32 guru dan memperoleh nilai signifikansi korelasi antar variabel yaitu sebesar 0,000 (Sig < 0,05), hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel. Adanya hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut membuktikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment* juga memperoleh nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,641 ($r=0,641$). Apabila nilai koefisien korelasi yang diperoleh disesuaikan dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 8, maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan variabel keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* tergolong kuat. Berdasarkan hasil analisis *product moment* yang menunjukkan besarnya nilai koefisien korelasi yaitu 0,641 ($r=0,641$) menunjukkan bahwa nilai tersebut baru masuk dalam kategori kuat, belum sangat kuat karena untuk kategori kuat nilai koefisien korelasi harus sebesar 0,800 sampai dengan 1,00.

Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,641 ($r=0,641$). Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka positif dan tidak terlihat tanda negatif pada hasil tersebut, artinya koefisien korelasi antara kedua variabel memiliki arah hubungan positif. Arah hubungan yang positif tersebut menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel mempunyai arah hubungan yang searah sehingga, dapat digambarkan apabila variabel keterlibatan kerja pada guru memiliki nilai yang semakin tinggi maka nilai variabel *organizational citizenship behavior* pada guru juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila nilai variabel keterlibatan kerja rendah maka nilai variabel *organizational citizenship behavior* pada guru juga akan menurun.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil koefisien korelasi yang menunjukkan arah hubungan positif maka dapat diketahui bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru akan semakin meningkat ketika guru-

guru mau terlibat dalam kegiatan atau hal-hal yang dilakukan oleh instansi atau sekolah. Hal ini disebabkan oleh apabila guru mau terlibat dalam hal-hal atau kegiatan yang diadakan oleh instansi maka guru akan memiliki rasa kepedulian terhadap tugas ekstra yang dimilikinya maupun tugas-tugas kelembagaan lainnya, tidak hanya berfikir pada keuntungan atau *reward* ketika menjalankan tugasnya, serta memiliki perasaan untuk secara keseluruhan mengabdikan dirinya terhadap dunia pendidikan, sehingga dapat mencapai tujuan dari instansi atau sekolah.

Perilaku guru yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan. Guru-guru memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi karena dalam melaksanakan pekerjaannya guru-guru tidak hanya menganggap bahwa pekerjaannya sebagai guru hanya untuk mencari nafkah melainkan guru-guru memiliki perasaan dan keyakinan bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan salah satu bentuk ibadah dan pengabdian diri. Beberapa contoh perilaku karyawan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah guru-guru bersedia membantu mengerjakan tugas guru lain yang berhalangan hadir atau memiliki pekerjaan yang *overload*, mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dengan sungguh-sungguh, mengerjakan tugas sebelum *deadline* dan lain sebagainya

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang murni berasal dari diri individu itu sendiri dan secara sadar serta sukarela untuk bekerja, namun tidak berkaitan dengan sistem *reward* secara langsung sehingga dapat mendorong organisasi memiliki fungsi yang lebih efektif (Organ et al., 2006). Guru yang memiliki *organizational citizenship behavior* akan melaksanakan pekerjaannya sebagai guru melebihi *jobdesk* dan tuntutan pekerjaannya yang dilakukan secara sukarela tanpa dipengaruhi oleh sistem *reward* sehingga sekolah akan mampu mencapai tujuannya secara efektif.

Organ et al (2006), mengungkapkan bahwa terdapat lima aspek pada *Organizational citizenship Behavior* yakni: *Altruism*, merupakan sebuah perilaku membantu untuk meringankan beban pekerjaan yang dimiliki individu pada suatu organisasi. *Courtesy*, yaitu perilaku membantu rekan kerjanya dalam mencegah timbulnya suatu permasalahan yang mungkin terjadi berkaitan dengan pekerjaannya, seperti memberi konsultasi maupun informasi serta menghargai kebutuhan rekan kerjanya. *Sportsmanship*, merupakan sikap saling menghormati terhadap situasi yang tidak diinginkan di tempat kerja serta tidak mengeluh terhadap situasi tersebut. *Civic virtue* artinya keterlibatan pada kegiatan yang ada pada organisasi serta peduli terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. *Conscientiousness*, yaitu melaksanakan hal-hal

atau kegiatan yang memberikan keuntungan pada organisasi seperti patuh pada aturan-aturan yang ada di organisasi tersebut.

Aspek *altruisme* digambarkan dengan perilaku guru yang bersedia membantu untuk mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir, saat jam istirahat guru-guru tetap bersedia membantu guru lain yang membutuhkan bantuan dan membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan *overload* tanpa diminta. Aspek *conscientiousness* digambarkan dengan perilaku guru yang mudah beradaptasi dengan kebijakan apapun yang diberikan sekolah, mengerjakan tugasnya dan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dengan sungguh-sungguh, kapan pun siswa membutuhkan bimbingan, guru dengan senang hati memberikan bimbingan dan guru juga datang lebih awal ke sekolah. Aspek *sportsmanship* digambarkan dengan perilaku guru yang mampu menghadapi konflik dengan rekan kerja tanpa mengganggu kinerjanya, berusaha membantu menyelesaikan atau mengatasi masalah yang terjadi di sekolah, mengerjakan tugas tanpa mengeluh, tetap bertahan menghadapi tekanan pekerjaan yang berat dan guru-guru juga nyaman dengan pekerjaannya.

Aspek *courtesy* digambarkan oleh perilaku guru yang bersedia menjelaskan kepada rekan kerja yang kesulitan terhadap pekerjaannya, menjaga komunikasi yang baik dengan seluruh rekan kerja di sekolah, senantiasa menghormati hak-hak rekan kerja, dan memberikan informasi yang seharusnya diberikan kepada rekan kerja lainnya. Aspek *civic virtue* digambarkan oleh perilaku guru yang bersedia memberikan sumbangan ide demi kemajuan sekolah, mengerjakan tugas sebelum *deadline*, mengikuti rapat rutin yang diadakan oleh sekolah dan membaca pengumuman, memo atau sebagainya yang diberikan oleh sekolah.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, budaya organisasi, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi (Wirawan, 2014). Selain itu menurut Mahmoud (2017) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja (*Job involvement*) menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Keterlibatan kerja merupakan internalisasi terkait nilai-nilai tentang kebaikan suatu pekerjaan pekerja atau pentingnya pekerjaan bagi harga diri (Lodahl & Kejnar, 1965; Diefendorff et al., 2020). Keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan kognitif seorang individu yang umumnya mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan yang bertujuan untuk menampilkan citra diri serta mencapai harga dirinya.

Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu (Lodahl & Kejnar, 1965; Diefendorff et al., 2020). Pertama *performance self-esteem contingency*. Dimensi ini mencerminkan seberapa besar kemampuan individu untuk sadar diri dipengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan. Kedua pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Dimensi ini merujuk pada sejauh mana seseorang mengenali dirinya secara psikologis pada pekerjaan spesifiknya atau pentingnya pekerjaan untuk potret diri psikologis yang lengkap.

Aspek *Performance self-esteem contingency* digambarkan dengan sikap guru yaitu bekerja secara profesional, melakukan unjuk kerja untuk menunjukkan siapa dirinya, melakukan pekerjaan dengan baik untuk menunjukkan bahwa dirinya merupakan guru yang baik dan yakin bahwa pekerjaannya sebagai guru sesuai dengan kemampuannya serta menganggap bahwa hal terpenting yang terjadi dalam dirinya melibatkan pekerjaannya sebagai guru. Sedangkan, aspek pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu digambarkan dengan sikap guru yang terlibat secara pribadi dengan pekerjaannya, bersedia mengambil tanggung jawab tambahan ketika bekerja, bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum terselesaikan ke rumah serta bekerja secara maksimal demi tercapainya visi dan misi sekolah.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah sikap terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui keyakinan individu dan kemampuan kognitif dalam mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis yang dipengaruhi oleh persepsi bahwa pekerjaan yang sedang dijalankan potensi untuk memenuhi seluruh kebutuhan individu. Individu yang mempunyai keterlibatan kerja akan menjadikan pekerjaannya sebagai sentral utama untuk memenuhi kebutuhan sehingga, antara individu dan pekerjaan timbul rasa keterikatan baik secara emosional maupun keinginan untuk terus berpartisipasi dalam pekerjaan (Lambert et al., 2018). Individu yang memiliki keterlibatan kerja ditandai oleh beberapa hal yaitu: (1) Individu memiliki kekhawatiran yang tinggi terhadap pekerjaan, (2) Individu memiliki kekuatan hubungan secara psikologis dengan pekerjaan yang dilakukan, (3) Individu memiliki keyakinan yang kuat pada kapasitas diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. (Robbins & Judge, 2017).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2018) dengan judul "Pengaruh keterlibatan kerja dan *organizational based self esteem* terhadap *organizational citizenship behavior*". Berdasarkan hasil analisis *multiple regression* diperoleh nilai R² sebesar 0.194 atau 19,4%. Artinya, variabel keterlibatan kerja berpengaruh sebesar 19.4% terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan 80.6% sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan OBSE terhadap *organizational citizenship behavior*, namun hanya terdapat satu dimensi keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu kepentingan bagi harga diri. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2018) tingkat *organizational citizenship behavior* diukur berdasarkan empat dimensi keterlibatan kerja. Pertama, aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dapat dilihat dengan sangat baik seberapa banyak seorang karyawan mempertimbangkan, sering berpikir tentang pekerjaan, dan menguasai bidang di mana adalah bagiannya dengan nilai sumbangan signifikan sebesar 0,016. Kedua, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama artinya, karyawan secara konsisten melakukan upaya jujur untuk pekerjaannya dan percaya bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan menjadi fokus yang menarik sepanjang kehidupan sehari-hari dan yang berhak untuk difokuskan dengan nilai sumbangan signifikan sebesar 0.044. Ketiga, melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan penting bagi kepercayaan dirinya dengan nilai sumbangan signifikan sebesar 0.108. Keempat, konsisten dengan konsep dirinya, artinya individu menggali sesuatu yang baru dan berusaha yang secara proaktif dalam mencari pengalaman baru dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dimensi keterlibatan kerja yang memiliki sumbangan paling besar dalam variabel keterlibatan kerja yaitu komponen ketiga, pekerjaan penting bagi harga dirinya dengan nilai sumbangan signifikan sebesar 0.108.

Ketika guru mengidentifikasi dan melibatkan dirinya terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total dirinya maka guru akan memiliki perilaku kerja yang melebihi tugas yang ada dalam *jobdesknya*. Guru yang memiliki keterlibatan dalam pekerjaan akan memiliki keterikatan secara emosi dengan pekerjaan sehingga memunculkan perilaku kerja yang melebihi tugasnya tanpa dipengaruhi oleh *reward* atau keuntungan pribadi yang diperoleh.

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nwibere (2014). Temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nwibere (2014) dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karena *organizational citizenship behavior* lebih dipengaruhi oleh apa yang dipikirkan dan dirasakan individu tentang pekerjaannya dan berdasarkan fakta

bahwa keterlibatan kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, hal ini mengikuti bahwa karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan lebih terlibat dalam perilaku *organizational citizenship behavior* daripada karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya.

Saxena dan Saxena (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa *organizational citizenship behavior* tergantung pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Semakin seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan berkomitmen pada organisasinya, karyawan tersebut akan semakin efisien dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan tersebut juga akan memiliki perasaan memiliki terhadap organisasi yang semakin besar.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana (2019). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan yang menggunakan komputer di PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang dengan nilai kontribusi atau sumbangan variabel keterlibatan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 18.4% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Penelitian selanjutnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Zhang (2014) dengan judul *impact of job involvement on organizational citizenship behaviors in China*. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang (2014) menguji hubungan antara keterlibatan kerja dan lima dimensi *organizational citizenship behavior* (*altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, & civil virtue*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan semua dimensi *organizational citizenship behaviors*. Selain itu, gender memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan tiga dimensi *organizational citizenship behavior* (*altruism, courtesy & sportsmanship*), dengan laki-laki memiliki hubungan yang lebih kuat dan positif pada ketiga aspek tersebut daripada perempuan. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa afiliasi partai memoderasi hubungan antara pekerjaan keterlibatan dan tiga dimensi *organizational citizenship behaviors* (*altruism, courtesy & civic virtue*), dengan anggota partai memiliki hubungan yang kuat dan positif pada ketiga dimensi tersebut daripada anggota non-partai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwirosanti (2017) dengan judul *impact of transformational leadership, personality and job involvement to organizational citizenship behavior* juga membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja sangat penting bagi *organizational citizenship behavior*. Fakta empiris ini tidak terlepas dari dinamika kehidupan organisasi termasuk organisasi pemerintahan satuan kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang membutuhkan keterlibatan pegawai dan pejabatnya.

Keterlibatan kerja pada penelitian yang dilakukan oleh Dwirosanti (2017) dicerminkan dalam partisipasi aktif dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah hal yang utama, dan menganggap bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi harga dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan cenderung bekerja melebihi standar yang ditetapkan organisasi atau biasa disebut terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu tindakan yang dilakukan secara terus menerus dan melebihi standar yang dipersyaratkan oleh organisasi yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi. Perilaku ini diwujudkan dalam bentuk mementingkan kepentingan bersama, kehati-hatian, sportivitas, ketaatan, dan kebijaksanaan. Penelitian Wirawan, Nwibere, Saxena dan dan Saxena, Oktaviana dan juga Zhang yang telah diijelaskan sebelumnya juga membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya hasil penelitian ini sesuai dan oleh karena itu mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan *setting* penelitian pada guru MTs yang setara dengan sekolah menengah pertama di salah satu pondok pesantren di Kota Ponorogo.

Menurut Wirawan (2014) terdapat beberapa Faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor tersebut adalah faktor kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, budaya organisasi, kolektivisme serta keadilan organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini fokus penelitian hanya pada faktor keterlibatan kerja sehingga faktor lain yang belum diteliti antara lain kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, budaya organisasi, kolektivisme serta keadilan organisasi.

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan

perolehan nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,641 ($r = 0,641$), menunjukkan bahwa kategori korelasi antar variabel masuk dalam kategori yang memiliki hubungan kuat. Selain itu, pada hasil analisis juga tidak ditemukannya tanda negatif sehingga dapat diketahui bahwa arah hubungan antar variabel bersifat positif. Hal ini menjelaskan jika nilai dari variabel keterlibatan semakin tinggi maka nilai variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi, sebaliknya ketika nilai variabel keterlibatan kerja semakin rendah maka nilai variabel *organizational citizenship behavior* pada guru juga semakin rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan topik yang serupa, sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian diharapkan mampu menunjukkan gambaran tentang *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh guru sehingga, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi sekolah dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru. Hasil penelitian yang dilakukan juga diharapkan dapat membuat sekolah memberikan perhatian yang lebih agar guru dilibatkan dalam kegiatan atau hal-hal yang dilakukan oleh sekolah serta melibatkan dalam hal pengambilan keputusan sehingga guru akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan hanya berfokus untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini tidak menjelaskan faktor lain yang berhubungan dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior*. Selain itu, dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan jumlah subjek, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, A. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X. *Jurnal Character*, 7(3), 43–50.

- Azwar, S. (2015). *Tes prestasi: Fungsi pengembangan pengukuran prestasi belajar*. Pustaka Pelajar. <https://doi.org/10.15520/ijnd.2017.vol7.iss12.266.01-09>
- Azwar, S. (2019a). *Metode Penelitian Psikologi (Kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019b). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Diefendorff, J. M., Nolan, M. T., Tseng, S. T., Kenworthy, M. E., & Fiorentino, N. L. (2020). Job involvement. In *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 129–155). Newgen Publishing UK. <https://doi.org/10.18488/journal.11/2014.3.6/11.6.321-340>
- Dwirosanti, N. (2017). Impact of transformational leadership, personality and job involvement to organizational citizenship behavior. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 27–36. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.012.04>
- 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. *Empati*, 7(1), 397–405.
- Hidayat, R. (2016). *Ilmu pendidikan islam: Menuntun arah pendidikan islam Indonesia*. LPPPI Press.
- Hosniyah. (2013). Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior(OCB) Guru SMP Swasta Sekabupaten Pamekasan Madura. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 666–677.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(2), 85–99. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Mahmoud, H. (2017). Job crafting and Work Involvement as a Mediator to Promote Head Nurses' Organizational Citizenship Behavior at Mansoura University Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 07(12), 01–09.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: human behavior at work*. McGraw-Hill.
- Nwibere, B. M. (2014). Interactive Relationship Between Job Involvement, Job Satisfaction, Organisational Citizenship Behaviour, and Organizational Commitment in Nigerian Universities. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(6), 321–340. <https://doi.org/10.18488/journal.11/2014.3.6/11.6.321.340>
- Oktaviana, R. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di Pt Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Mbia*, 18(3), 41–48. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i3.433>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication.
- 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>
- Rashidi, R. P., Gheisari, F., & Farokhian, A. (2014). Explaining the relationship between organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(4), 150–158. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2986>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Seventeenth). Pearson Education Limited.
- Saputra, A. A., Yono, L. H., & Irvianti, L. S. D. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di PT Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, 4(2), 897–903.
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19–30.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.

- Sulastri, Andriani, C., & Latifa, S. K. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(2), 69–79. <https://doi.org/10.2403/jkmb.10882500>
- Suryadi, R. Ah. (2018). *Ilmu Pendidikan Islam*. Deepublish.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Turnipseed, D. L., & VandeWaa, E. A. (2020). The little engine that could: the impact of psychological empowerment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(4), 281–296. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-06-2019-0077>
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, M. H. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan organizational based self esteem terhadap organizational citizenship behavior. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(2), 219–231.
- Zhang, S. (2014). Impact of job involvement on organizational citizenship behaviors in China. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 165–174. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1654-x>