

Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru

The Relationship between Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior on Teachers

[Ainun Nur 'Aini Afifah]

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ainun.20099@mhs.unesa.ac.id

[Olivia Prabandini Mulyana]

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: Oliviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak


Guru merupakan ujung tombak dari terlaksananya pendidikan yang efektif di sekolah. Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang melibatkan 68 guru SMA Negeri di Kecamatan X. Instrumen yang digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini adalah skala *work engagement* dan skala *organizational citizenship behavior*. Setelah data diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi data sebesar 0.00 ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.739 ($r = 0.739$) yang artinya terdapat hubungan kuat antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Nilai koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah yang berarti semakin tinggi *work engagement*, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada kalangan guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru dapat dilakukan dengan melalui aspek-aspek *work engagement* yang dimiliki oleh para guru.

Kata kunci : *Organizational citizenship behavior, work engagement, guru*

Abstract

Teachers play a part as the spearhead for the implementation of effective education in schools. The purpose of conducting this research is to determine the relationship between *work engagement* and *organizational citizenship behavior*. This research used a correlational quantitative approach involving 68 Senior High School teachers in District X. The instrument that used as measuring tools in this research were: the *work engagement scale* and *organizational citizenship behavior scale*. After the data was obtained, analysis was carried out using the *Pearson Product Moment correlation test*. The result of data analysis shown a data significance value of 0.00 ($p < 0.05$) and correlation coefficient value of 0.739 ($r = 0.739$), which means there is strong relationship between *work engagement* and *organizational citizenship behavior* in teachers. The correlation coefficients value also shows that the two variabels have a unidirectional relationship which means that the higher the *work engagement*, the higher the *organizational citizenship behavior* among teachers. Therefore, to improve *organizational citizenship behavior* in teachers, this can be by improving the aspects of teacher's *work engagement*.

Key word : *Organizational citizenship behavior, work engagement, teachers*

Article History	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya
<i>Submitted :</i>	
<i>Final Revised :</i>	
<i>Accepted :</i> (Diisi oleh editor)	

Pendidikan adalah proses pengembangan kapasitas serta kecakapan diri individu atau kelompok yang dilakukan secara sistematis melalui sistem pembelajaran (Tintingon, Lumapow, & Rotty, 2023). Pendidikan menjadi salah satu bagian dari upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk membuat kualitas sumber daya manusia di Indonesia menjadi lebih baik serta demi mewujudkan tujuan negara yang dicantumkan dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Departemen Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menjelaskan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Sekolah menjadi satu dari sekian lembaga yang memfasilitasi pendidikan di Indonesia, yaitu tempat untuk menyelenggarakan fungsi pendidikan secara formal. Sebagai institusi pencetak sumber daya manusia dengan kompetensi dengan kualitas tinggi, sekolah dituntut untuk memiliki produktivitas tinggi karena hal tersebut merupakan hal yang krusial dalam berlangsungnya proses pendidikan. Sehingga sekolah dituntut harus berjalan secara efisien dan juga efektif. Akreditasi sekolah menjadi salah satu faktor pengaruh yang dapat meningkatkan produktivitas sekolah (Asopwan, 2018). Akreditasi sekolah merupakan kegiatan penilaian yang menguji kelayakan yang dimiliki sekolah berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkan sebagai standar penilaian. Penilaian ini dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) dengan hasil yang berupa pengakuan peringkat kelayakan sekolah. Berdasarkan Permendikbud Ristek Nomor 209/P/2021 tentang Kriteria dan Peringkat Akreditasi, bidang yang dinilai dalam akreditasi sekolah meliputi berbagai aspek penilaian seperti kurikulum, proses pembelajaran, kelembagaan, manajemen sekolah, sarana dan prasarana, tenaga pendidik, peserta didik, serta budaya di sekolah. Dalam manajemen sekolah, untuk mencapai penilaian akreditasi yang baik akan melibatkan perilaku guru, yaitu guru di sekolah harus saling menjaga komunikasi dan interaksi satu sama lain, serta taat terhadap segala peraturan yang diberlakukan di sekolah, dan pengelolaan guru dan tenaga pendidik harus efisien dan efektif. Kemudian, dalam lampiran Permendikbud Ristek Nomor 209/P/2021 mengenai kriteria dan perangkat akreditasi dinyatakan bahwa standar mutu guru yang menjadi kriteria penilaian adalah guru harus menyusun rencana pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif; guru harus melakukan evaluasi, refleksi, dan pengembangan kompetensi secara mandiri; melakukan pengembangan profesi melalui diskusi dengan rekan, musyawarah dengan guru mata pelajaran yang sama, kelompok kerja antar guru, atau melalui pelatihan dan dan lokakarya.

Sumber daya manusia menjadi satu komponen penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dalam lingkup pendidikan, para guru berperan sebagai sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur atas kemajuan organisasi. Kinerja dari anggota organisasi juga menjadi faktor penting bagi keberlangsungan organisasi (Salim, Prajono, Nurhayati, Abdin, & Saputra, 2020). Guru mempunyai peranan penting yang sangat vital dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan terselenggaranya pendidikan formal di sekolah (Harding, Kadiyono, & Thalita, 2020). Sebagai pendidik yang profesional, guru memiliki tugas pokok untuk melakukan pengajaran, mendidik, memberikan pengarahan, bimbingan, melakukan penilaian dan evaluasi terhadap siswanya. Sebagai tenaga profesional, kemampuan yang dimiliki guru tidak terbatas pada kemampuan mengajar saja, tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap positif untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan pendidikan. Terpenuhinya seluruh tugas dan tanggung jawab guru menjadi salah satu indikator dari tercapainya tujuan organisasi dalam melaksanakan pendidikan secara optimal.

Demi mewujudkan terselenggaranya pendidikan formal di sekolah secara optimal, guru dituntut untuk memiliki kesadaran untuk segera menuntaskan kewajibannya dan mau berkontribusi secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan ataupun pengakuan (Harding dkk., 2020). Upaya yang dapat dilakukan agar tujuan organisasi segera tercapai adalah dengan mengembangkan *organizational citizenship behavior* pada kalangan guru. *Organizational citizenship behavior* merujuk pada suatu bentuk perilaku individu secara sukarela untuk melakukan tugas tambahan. Ismail, Omar, Ismail, Alias, & Rami (2021) menyatakan bahwa guru dengan *organizational citizenship behavior* dapat ikut membantu meningkatkan kinerja siswa, mendukung kegiatan sekolah, serta meningkatkan akademik sekolah. Soparidah, Madhakomala, & Hanafi (2021) juga menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* bisa secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja serta produktivitas guru. Selain itu, *organizational citizenship behavior* juga memiliki kaitan dengan status kepegawaian pada kalangan guru. Ariyani & Zulkarnain (2017) menjelaskan bahwa guru tetap memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru tidak tetap karena adanya rasa aman pada guru dengan status guru tetap. Perasaan tidak aman dimiliki oleh guru tidak tetap karena rasa khawatir mengenai kontrak kerja mereka sehingga *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan oleh guru tidak tetap cenderung lebih rendah.

Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach (2000) menjelaskan apabila *organizational citizenship behavior* pada individu dalam organisasi mempunyai tingkatan yang rendah, maka hal tersebut bisa berpengaruh terhadap penurunan kinerja organisasi, kurangnya dukungan rekan kerja, dan kurangnya kontribusi positif yang dilakukan sehingga individu hanya akan menjalankan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaannya saja dan tidak mau membantu rekan kerjanya. Individu dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah juga enggan untuk datang lebih awal dari jam masuk dan pulang lebih akhir ketika bekerja dan memiliki kepedulian rendah terhadap organisasi. Tentunya jika hal tersebut terjadi, maka akan sangat menghambat peningkatan efektivitas dan produktivitas sekolah yang menjadi tujuan organisasi yang ingin dicapai. Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan adanya peningkatan *organizational citizenship behavior* pada guru guna mewujudkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang lebih baik serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh seseorang ketika mengerjakan sesuatu di luar dari daftar kewajibannya dan tidak mengharapkan suatu imbalan ataupun pengakuan dari siapapun. Adanya *organizational citizenship behavior* pada individu ditandai dengan munculnya perilaku *altruism*, yaitu perilaku sukarela untuk membantu rekan

kerja atau orang lain untuk menyelesaikan permasalahan dan menjalankan tugasnya. Yang kedua *courtesy*, merupakan sikap yang dimiliki untuk menghindari timbulnya masalah di tempat kerja. *Sportsmanship* mengacu pada kesediaan individu dalam menoleransi suatu beban kerja tanpa adanya keluhan. Selanjutnya, *conscientiousness* yaitu perilaku yang memenuhi peran minimum dalam organisasi seperti dalam hal waktu kehadiran. Kemudian, *civic virtue* merupakan perilaku profesionalisme individu dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi. Adanya *organizational citizenship behavior* pada kalangan guru di sekolah turut berkontribusi terhadap kemajuan organisasi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dan fungsinya untuk melaksanakan pendidikan secara optimal.

Banyak faktor yang menjadi pengaruh munculnya *organizational citizenship behavior* pada setiap individu, salah satunya adalah *work engagement*. Ahmed, Rasheed, & Jehanzeb (2012) menjelaskan bahwa dimensi yang dimiliki *organizational citizenship behavior* merupakan karakteristik dari *employee engagement* dan dimensi *organizational citizenship behavior* yang paling kuat berkaitan dengan *employee engagement* adalah terkait inisiatif dari individu yang merujuk pada perilaku yang di luar dari tugas formalnya, seperti melakukan tugas tambahan. *Employee engagement* dapat mengarah pada *organizational citizenship behavior* karena berfokus pada keterlibatan dan komitmen individu terhadap organisasinya dan merujuk pada kepuasan, keterlibatan, serta rasa semangat individu terhadap pekerjaan yang dilakukan (Robbins & Judge, 2013). *Employee engagement* dapat meningkatkan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dan individu yang merasa *engaged* akan memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaannya dan merasakan hubungan yang mendalam dengan organisasinya (Masharyono, Senen, & Asfarainy, 2021). Berdasarkan model teori yang dikemukakan oleh Ahmed dkk. (2012) dengan adanya perasaan *engaged* yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, maka kesempatan munculnya *organizational citizenship behavior* juga akan lebih besar dan akhirnya berpengaruh kepada efektivitas kinerja.

Work engagement merujuk pada kondisi psikologis individu yang positif dan biasanya ditandai oleh tingginya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan hanyutnya individu dalam pekerjaannya (*absorption*) (Schaufeli dkk., 2002). Dimensi dari *work engagement* yang dipaparkan oleh (Schaufeli dkk., 2002) adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* adalah kondisi individu yang sedang memiliki tingkat energi yang tinggi serta resiliensi ketika bekerja, inisiatif untuk bekerja keras dan tekun meskipun mengalami kesulitan pada pekerjaan. *Dedication* merupakan keadaan dimana seseorang memiliki perasaan keterlibatan individu yang kuat dalam pekerjaannya dan individu tersebut memiliki perasaan bangga, antusias, dan merasa tertantang dengan pekerjaannya. Selanjutnya, *absorption* merupakan keadaan dimana individu sangat berkonsentrasi ketika dirinya bekerja, merasakan waktu berjalan lebih cepat, pekerjaannya asyik, dan mengalami kendala dalam melepaskan diri dari pekerjaannya di kehidupan sehari-harinya. Menurut Kahn & Heaphy (2013) *work engagement* penting untuk dimiliki oleh guru di sekolah karena *work engagement* berkaitan dengan tingkat kehadiran, tingkat retensi, peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, serta mempercepat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kecamatan X, Kabupaten Nganjuk. Terdapat empat belas SMA Negeri yang tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Nganjuk. Terdapat tiga SMA Negeri yang terletak di satu wilayah Kecamatan X dan hal ini tidak dimiliki oleh kecamatan lain di Kabupaten Nganjuk. Kecamatan X juga merupakan ibu kota yang sekaligus merupakan pusat perekonomian dan pemerintahan di Kabupaten Nganjuk. Seluruh Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) yang ada di Kabupaten Nganjuk memiliki peringkat akreditasi A (unggul). Pencapaian ini diperoleh

karena seluruh guru di sekolah-sekolah tersebut saling bekerja sama dalam proses untuk memperoleh akreditasi sekolah yang unggul. Akreditasi yang diperoleh oleh sekolah, menjadi salah satu faktor tingginya produktivitas pada sekolah. Produktivitas sekolah berkaitan dengan seluruh proses atau sistem pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi agar tujuan dari pendidikan secara efisien dan efektif (Asopwan, 2018). Selain itu, berdasarkan data yang dihimpun dari Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari total lulusan yang dinyatakan diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) berasal dari tiga SMAN di Kecamatan X. Dengan rincian, 218 siswa lulusan SMA A diterima PTN, 246 siswa lulusan SMA B diterima PTN, dan 105 lulusan SMA C diterima PTN. Jumlah ini merupakan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan sekolah di kecamatan lain.

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan empat orang Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) bidang humas, sarana dan prasarana, kesiswaan, serta tiga guru mata pelajaran dari masing-masing sekolah. Guru menyatakan bahwa mereka akan berusaha membantu rekan guru ataupun siswa yang mengalami kesulitan yang berkaitan dengan sesuatu di sekolah ataupun dalam hal yang bersifat personal. Hal ini didukung oleh penjelasan para Wakasek yang menjelaskan bahwa hasil penilaian kompetensi kepribadian guru memiliki nilai yang tinggi. Guru juga bersedia untuk membantu kelancaran administrasi Tata Usaha di sekolah. Selanjutnya, Wakasek menyatakan bahwa hasil penilaian kemampuan sosial dan pedagogik para guru memiliki nilai yang tinggi. Hal ini tercermin dari perilaku guru yang saling menjaga komunikasi dan interaksi dengan rekan kerja, wali murid dan juga siswa. Guru menyatakan bahwa mereka selalu berusaha untuk menjaga komunikasi terhadap satu sama lain dan juga dengan siswa untuk menghindari adanya kesalahpahaman di antara mereka. Apabila terdapat kesalahpahaman, guru akan segera menyelesaikannya dengan berdiskusi. Wakasek menyatakan bahwa hasil penilaian kompetensi profesionalitas guru memiliki nilai yang tinggi dan didukung dengan perilaku guru selalu bersikap profesional meskipun terdapat situasi yang kurang ideal. Para guru menyatakan bahwa ketika menghadapi situasi seperti informasi kegiatan yang disampaikan secara mendadak, dengan sangat profesional mereka akan tetap menghadiri kegiatan tersebut meskipun dengan sedikit keluhan dan tidak merasa keberatan sama sekali.

Dalam hal kehadiran, Wakasek menyatakan bahwa guru selalu datang sebelum jam masuk sekolah dan hal ini dibuktikan dengan rendahnya tingkat keterlambatan guru di ketiga sekolah. Guru menyatakan bahwa mereka selalu datang ke sekolah lebih awal agar dapat dicontoh dan dijadikan contoh dan suri tauladan bagi siswa dan memotivasi rekan guru yang lainnya untuk berangkat lebih awal. Kemudian, guru juga senantiasa mengajak murid untuk mematuhi peraturan tentang hormat bendera dan buang sampah pada tempatnya. Wakasek menyatakan bahwa guru selalu berusaha untuk mengikuti seluruh kegiatan yang diadakan di sekolah sebagai bentuk tanggung jawab terhadap profesinya sebagai guru. Hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat kehadiran guru pada setiap kegiatan yang diadakan di sekolah. Seluruh guru di semua sekolah menyatakan bahwa mereka selalu mengusahakan hadir dalam setiap kegiatan sekolah seperti rapat dinas, rapat dengan guru mata pelajaran, kerja bakti, senam pagi, dan juga istighosah yang rutin diadakan di sekolah. Para guru juga bersedia untuk membantu mempersiapkan kegiatan yang akan berlangsung, mulai dari menyiapkan tempat dan mengurus konsumsi. Mengacu pada hasil studi pendahuluan yang dilakukan di tiga sekolah, ditemukan adanya fenomena *organizational citizenship behavior* yang sesuai dengan dimensi yang dijelaskan oleh Organ dkk. (2006) pada guru.

Berdasarkan hasil studi penelitian relevan, seperti pada penelitian oleh Handayani (2016), Claresta (2019), Rahman & Karim (2022), Sridadi dkk., (2022), dan Jufrizen dkk. (2023) membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Banyak penelitian mengenai *work engagement* dan

organizational citizenship behavior yang fokusnya dilakukan kepada subjek karyawan dan belum banyak yang melakukan penelitian pada subjek guru. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan urgensi dari penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku ekstra di luar tugas formal individu yang secara sukarela dilakukan tanpa menantikan *reward* ataupun pengakuan. Penelitian lebih lanjut mengenai *work engagement* yang menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* penting untuk dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas sekolah. Penelitian ini juga penting untuk menambah wawasan terkait dinamika yang dimiliki *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

Berdasarkan fenomena empiris di atas telah dipaparkan, studi pendahuluan, dan studi pustaka penelitian terdahulu, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

Metode

Jenis pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Creswell & Creswell (2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu metodologi yang digunakan untuk mengkaji korelasi antar variabel untuk menguji teori-teori objektif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

Partisipan

Penelitian ini ditujukan kepada seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri di Kecamatan X, Kabupaten Nganjuk dengan status kepegawaiannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kriteria subjek yang dapat berpartisipasi pada penelitian ini adalah guru yang memiliki minimal masa kerja sebagai PNS selama 4 tahun di sekolah tempatnya mengajar saat ini. Jumlah keseluruhan partisipan berdasarkan kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 98 guru.

Sampel/populasi

Populasi adalah suatu kelompok umum atau generalisasi dari seluruh subjek penelitian yang memenuhi karakteristik tertentu (Jannah, 2018). Keseluruhan jumlah populasi guru yang sesuai dengan kriteria di tiga sekolah tersebut terdapat 98 orang. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi dengan karakteristik yang sama dengan suatu populasi, atau dengan kata lain sampel ini harus benar-benar mewakili populasi. Pemilihan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh mengharuskan peneliti untuk menjadikan seluruh anggota populasi sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan X, Kabupaten Nganjuk yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 98 orang. Dilakukan pembagian anggota sampel yaitu 30 guru sebagai objek uji coba dan 68 guru digunakan sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis kuesioner. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan angket atau kuesioner yang didalamnya terdapat beberapa aitem pernyataan yang telah disusun kepada responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner yang digunakan merupakan alat ukur dengan skala

psikologi yang peneliti susun dengan berdasarkan indikator yang ada. Kuesioner penelitian disusun menggunakan model skala likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Subjek diminta untuk menjawab pernyataan kuesioner dengan memberikan jawaban berupa salah satu pilihan jawaban dari kelima alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan dirinya.

Penyusunan skala *work engagement* mengacu pada dimensi *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dkk. (2002) yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan jumlah aitem pernyataan sebanyak 22 aitem. Kemudian, untuk penyusunan skala *organizational citizenship behavior* mengacu pada lima dimensi *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ dkk. (2006) yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue* dengan jumlah aitem pernyataan sebanyak 34 aitem. Seluruh aitem dalam kuesioner yang disebarakan secara langsung dengan angket cetak kepada partisipan ini sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas melalui uji coba instrumen dengan bantuan *software SPSS 25 for Windows*.

Analisis data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan alat bantu aplikasi *IBM SPSS 25 for Windows*. Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis terhadap data yang diperoleh. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, yang pertama dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji ini, data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$). Kemudian, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity*. Pada uji ini, apabila nilai *Sig. deviation from linearity* lebih dari 0.05 atau > 0.05 , maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selanjutnya, Metode statistik parametrik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi data *Produk Moment Pearson* dengan ketentuan, hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 ($sig < 0.05$).

Hasil

Penelitian ini menghasilkan data kuantitatif dari kedua variabel. Data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah untuk mengetahui deskripsi data yang terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum dan maksimum, dan standar deviasi menggunakan bantuan alat bantu statistik. Kemudian diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1 Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Engagement</i>	68	86	110	95.75	5.922
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68	126	170	144.31	9.534

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 68 guru dari tiga sekolah dimana penelitian dilaksanakan. Pada variabel *work engagement*, rata-rata nilai yang diperoleh subjek adalah 95.75 dengan nilai tertinggi sebesar 110 dan nilai terendah sebesar 86. Selanjutnya pada variabel *organizational citizenship behavior*, rata-rata nilai yang diperoleh subjek adalah 144.31 dengan nilai tertinggi sebesar 170 dan nilai terendah sebesar 86. Standar deviasi dari variabel *work engagement* sebesar 5.922. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini khususnya data variabel *work engagement* memiliki variabilitas kecil yang berarti sebaran data *work*

engagement relatif kecil. Hal ini berarti tingkat *work engagement* pada kalangan guru memiliki skor yang relatif sama. Pada data variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai standar deviasi sebesar 9.534 yang menandakan bahwa terdapat variasi data pada subjek. Adanya variasi pada data penelitian disebabkan oleh perbedaan faktor demografis guru seperti unit kerja, masa kerja, gender, usia, dan pendidikan terakhir.

Pada penelitian ini juga dilakukan pengkategorian data pada variabel *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* subjek. Pedoman yang digunakan untuk melakukan kategorisasi adalah berdasarkan metode yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Kategorisasi dilakukan untuk mengetahui makna dari skor yang diperoleh.

Tabel 2 Kategorisasi Tingkat Work Engagement

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X > 105$	Sangat Tinggi	6	8.8%
$99 < X \leq 105$	Tinggi	17	25%
$93 < X \leq 99$	Sedang	23	33.8%
$87 < X \leq 93$	Rendah	18	26.5%
$X \leq 87$	Sangat Rendah	4	5.9%

Berdasarkan hasil pengkategorisasian terhadap data variabel *work engagement* menunjukkan bahwa terdapat 6 guru yang memiliki tingkat *work engagement* sangat tinggi, 17 guru dalam kategori tinggi, 23 guru dalam kategori sedang, 18 guru dalam kategori rendah, dan 4 guru dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat *work engagement* sedang yaitu sebanyak 23 guru.

Tabel 3 Kategorisasi Tingkat OCB

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X > 159$	Sangat Tinggi	7	10.3%
$149 < X \leq 159$	Tinggi	14	20.6%
$140 < X \leq 149$	Sedang	22	32.3%
$130 < X \leq 140$	Rendah	21	30.9%
$X \leq 130$	Sangat Rendah	4	5.9%

Berdasarkan hasil pengkategorisasian terhadap data variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa terdapat 7 guru yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* sangat tinggi, 14 guru dalam kategori tinggi, 22 guru dalam kategori sedang, 21 guru dalam kategori rendah, dan 4 guru dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* sedang yaitu sebanyak 22 guru.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan alat bantu statistik. Pada uji normalitas, data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
----------	--------------------	------------

<i>Work Engagement</i>	0.200	Distribusi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.084	Data Normal

Tabel 4 menunjukkan bahwa data dari variabel *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.200 dan 0.084. Dari hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data dari kedua variabel dalam penelitian memiliki sebaran data yang bersifat normal dengan nilai signifikansi diatas 0.05 ($p > 0.05$).

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity* dengan alat bantu statistik. Pada uji linearitas, apabila nilai Sig. *deviation from linearity* lebih dari 0.05 (sig. > 0.05), maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Engagement*</i>	0.307	Data Linear
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		

Tabel 5 menunjukkan bahwa data dari variabel *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.307. Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa data dari kedua variabel dalam penelitian dinyatakan linear dengan nilai signifikansi diatas 0.05 (sig > 0.05).

Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah teknik analisis data *Pearson Product Moment* dengan bantuan alat bantu statistik. Hubungan antar variabel dianalisis untuk mengukur hubungan antar variabel. Nilai korelasi (r) data berkisar antara 0 sampai dengan 1. Apabila data memiliki nilai korelasi yang semakin mendekati angka 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat begitupun sebaliknya. Kriteria dari koefisien korelasi (r) menurut Sugiyono (2019) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kategori
0 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Apabila nilai signifikansi data kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), maka hubungan yang terdapat pada variabel dianggap signifikan. Menurut Sugiyono (2019), hubungan kedua variabel dianggap tidak signifikan jika nilai p value atau signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil pengujian hipotesis menggunakan *pearson product moment* dicantumkan pada tabel di bawah.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		<i>Work Engagement</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
<i>Work Engagement</i>	<i>Pearson correlation</i>	1	0.739**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
	N	68	68
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Pearson correlation</i>	0.739**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
	N	68	68

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* mempunyai hubungan yang signifikan dan hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan terhadap data yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi pada kedua variabel sebesar 0.739 ($r = 0.739$). Apabila mengacu pada tabel kriteria koefisien korelasi, hal ini berarti bahwa hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori kuat.

Selain menggambarkan korelasi antara kedua variabel, pada hasil uji hipotesis juga ditunjukkan mengenai arah hubungan yang dimiliki kedua variabel. Ditemukan bahwa terdapat hubungan yang searah antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* ($r = 0.739$) yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi variabel positif. Arti dari hubungan searah berarti *organizational citizenship behavior* dapat meningkat seiring dengan meningkatnya *work engagement* yang dimiliki para guru. Begitu pun sebaliknya, *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan oleh guru juga akan menurun seiring dengan menurunnya *work engagement*.

Pembahasan

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengungkap hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMA Negeri yang berada di Kecamatan X. Subjek penelitian adalah 68 guru SMA Negeri di Kecamatan X yang memiliki status kepegawaian sebagai PNS yang telah bekerja selama minimal 4 tahun di sekolah tersebut. Subjek guru yang mengajar di tiga sekolah tersebut sebagian besar sudah mengajar di sekolah masing-masing selama lebih dari 4 tahun. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa data penelitian memiliki nilai standar deviasi masing-masing sebesar 5.922 untuk data variabel *work engagement* dan sebesar 9.534 untuk data variabel *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel *organizational citizenship behavior* memiliki variasi yang tinggi dan hal ini bisa disebabkan oleh adanya perbedaan karakter demografis subjek seperti usia, gender, tingkat pendidikan, unit kerja, dan masa kerja yang dimiliki oleh subjek.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ada dua yaitu H1 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru dan H0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Uji korelasi *product moment pearson* digunakan pada pengujian hipotesis untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa hubungan yang dimiliki kedua variabel adalah signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Berdasarkan temuan dari uji korelasi *product moment pearson* yang menunjukkan koefisien korelasi (r) antar variabel sebesar 0.739 ($r = 0.739$) menunjukkan bahwa adanya hubungan kuat antara

variabel *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Dapat diketahui juga bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa guru yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi juga menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi pula dan berlaku sebaliknya. Dengan mengacu pada hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Menurut Organ dkk. (2006) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu yang tidak termasuk dalam bagian kewajiban formalnya. Karena termasuk salah satu jenis perilaku kerja, *organizational citizenship behavior* sering dikaitkan dengan perilaku kerja individu yang kemudian digunakan sebagai indikator atau ukuran untuk membantu pengembangan organisasi (Surya dkk., 2021). Apabila perilaku ini dimiliki oleh anggota organisasi maka merupakan hal yang sangat baik karena akan berdampak pada meningkatnya kesejahteraan dan efektivitas organisasi (Organ dkk., 2006). Alasan dari pentingnya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* di kalangan guru karena adanya perilaku ini akan membantu sekolah dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas sekolah (Rokhmat dkk., 2022). Hal ini sesuai dengan kondisi guru yang mengajar di tiga SMA Negeri di Kecamatan X yang ternyata memiliki *organizational citizenship behavior* di kalangan para guru. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya inisiatif untuk membantu rekan kerja dan kesediaannya untuk melakukan pekerjaan ekstra. Sekolah-sekolah tersebut juga berhasil mempertahankan akreditasi A yang dimiliki dan banyaknya prestasi yang diraih oleh sekolah maupun siswa.

Berdasarkan teori dari Organ dkk. (2006), *organizational citizenship behavior* terdiri dari lima dimensi yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang didapatkan, rata-rata nilai dari masing-masing dimensi sebesar 4.38 untuk *altruism*, 4.16 untuk *courtesy*, 4.26 untuk *sportsmanship*, 4.23 untuk *conscientiousness*, dan 4.31 untuk *civic virtue*. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa dimensi *altruism* memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi dibanding dimensi lainnya, sedangkan pada dimensi *courtesy* memiliki rata-rata nilai yang paling rendah.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa dimensi *altruism* memiliki rata-rata sebesar 4.38 Dan merupakan yang paling tinggi diantara dimensi lainnya. *Altruism* mengacu pada perilaku sukarela individu dalam membantu orang lain yang mengalami kesulitan terkait pekerjaannya. Pada penelitian ini, dimensi *altruism* pada guru ditunjukkan dengan sikap sukarela untuk menawarkan bantuan kepada rekan yang kesulitan, dengan senang hati untuk memberikan bantuan, bersedia berbagi informasi mengenai pekerjaan, serta bersedia untuk meluangkan waktunya untuk membantu rekan guru lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Civic virtue memiliki nilai rata-rata sebesar 4.31. Dimensi *civic virtue* mengacu pada perilaku sukarela individu dalam berpartisipasi aktif serta kepedulian terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, dimensi *civic virtue* ditunjukkan dengan kesediaan guru untuk membantu berlangsungnya kegiatan sekolah, ikut berpartisipasi dalam acara sekolah agar citra sekolah meningkat, dan berusaha untuk mengikuti segala perubahan yang terjadi di sekolah atau di lingkungan kerjanya.

Nilai rata-rata dari *sportsmanship* adalah 4.26. Dimensi *sportsmanship* mengacu pada sikap menerima dan bijaksana yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi kondisi kurang ideal di tempat kerjanya. Dalam penelitian ini, dimensi *sportsmanship* pada guru ditunjukkan oleh sikap mau menerima adanya perubahan kebijakan sekolah, menghargai adanya perbedaan pendapat, berusaha untuk menghadapi masalah dengan tenang, serta tidak banyak mengeluh mengenai permasalahan yang terjadi.

Nilai rata-rata pada dimensi *conscientiousness* adalah 4.23. Dimensi *conscientiousness* mengacu pada tindakan sukarela individu yang melebihi tugas dan tanggung jawab minimum yang telah ditentukan dalam hal ketepatan waktu dan mematuhi peraturan yang berlaku. Dalam penelitian ini, dimensi *conscientiousness* pada guru ditunjukkan dengan kesediaan guru untuk diberi tugas tambahan, kesediaan untuk diberi tanggung jawab terkait kegiatan sekolah, bersedia mengerjakan pekerjaan yang belum selesai di rumah, datang ke sekolah lebih awal dari jam masuk, menggunakan jam istirahat sesuai dengan jadwal, tepat waktu dalam mengumpulkan tugas, dan menaati peraturan meskipun sedang tidak ada yang mengawasi.

Courtesy memiliki nilai rata-rata sebesar 4.16. Dimensi *courtesy* mengacu pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk mencegah munculnya masalah pekerjaan dengan pihak lain di tempat kerja. Dalam penelitian ini, dimensi *courtesy* pada guru ditunjukkan dengan guru membantu memberikan informasi penting kepada rekan lain yang terkait, tidak mengambil keputusan yang bisa berpengaruh terhadap sekolah secara sepihak, mempertimbangkan dampak dari perilakunya terhadap sekitarnya, serta mendahulukan kepentingan pekerjaan daripada urusan pribadinya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingginya *organizational citizenship behavior* dan *work engagement* merupakan salah satu dari berbagai variabel yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada kalangan guru. Menurut Ahmed dkk. (2012) dimensi yang dimiliki *organizational citizenship behavior* merupakan karakteristik dari *employee engagement* dan dimensi *organizational citizenship behavior* yang paling kuat berkaitan dengan *employee engagement* adalah terkait inisiatif dari individu yang merujuk pada perilaku yang di luar dari tugas formalnya, seperti melakukan tugas tambahan. *Work engagement* dapat mengarah pada *organizational citizenship behavior* karena berfokus pada keterlibatan dan komitmen individu terhadap organisasinya. Individu yang merasa *engaged* akan memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaannya dan merasakan hubungan yang mendalam dengan organisasinya (Masharyono dkk., 2021).

Work engagement ditandai dengan adanya semangat tinggi, pengabdian, dan keasyikan dan didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang positif dan rasa kepuasan individu terhadap pekerjaannya yang biasa (Schaufeli dkk., 2002). Jufrizen dkk. (2023) juga mendefinisikan *engagement* sebagai *work passion* yang mengacu pada pemikiran positif individu terhadap pekerjaannya serta kesediaan untuk memberikan kontribusi dengan kemampuan terbaiknya kepada organisasi tempatnya bekerja. Ketika individu memiliki *engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya maka seluruh respon kognitif dan afektif individu akan muncul sehingga memungkinkan individu bisa memiliki kinerja yang maksimal pada pekerjaannya (Fleck & Inceoglu, 2010).

Menurut Schaufeli dkk. (2002) terdapat tiga dimensi yang dimiliki oleh *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berdasarkan analisis data terhadap data yang diperoleh, nilai rata-rata dari setiap dimensi adalah sebesar 4.57 untuk *vigor*, 4.42 untuk *dedication*, dan 4.10 untuk *absorption*. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa dimensi *vigor* memiliki rata-rata tertinggi jika dibandingkan dengan dimensi lainnya, sedangkan dimensi *absorption* memiliki rata-rata nilai yang paling rendah.

Mengacu pada hasil penelitian, diketahui bahwa *vigor* memiliki nilai-rata-rata tertinggi dari tiga dimensi yang dimiliki oleh *work engagement*. *Vigor* merujuk pada rasa semangat yang tinggi dari individu ketika bekerja dan inisiatif yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, *vigor* pada guru ditunjukkan oleh adanya keinginan kuat untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, bersemangat ketika

mengajar di kelas, tidak mudah lelah ketika berinteraksi dengan siswa, tidak mudah bosan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami kesulitan, bersedia untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya, serta mempersiapkan kebutuhan materi sebelum mengajar.

Nilai rata-rata pada dimensi *dedication* adalah 4.42. Dimensi *dedication* merujuk pada keterlibatan penuh individu terhadap pekerjaannya sehingga membuat dirinya memiliki perasaan bangga dan tertantang oleh pekerjaan yang dimiliki. Dalam penelitian ini, *dedication* pada guru ditunjukkan oleh kesenangan dan percaya diri saat bercerita mengenai pekerjaannya kepada orang lain, merasa bangga dengan profesinya sebagai guru, merasa terdorong untuk terus meningkatkan kemampuannya, tertarik dengan menggunakan metode baru untuk mengajar agar lebih efektif, serta merasa bahwa menjadi guru merupakan profesi dengan banyak sekali tantangan.

Rata-rata nilai dari dimensi *absorption* memiliki nilai yang terendah yaitu sebesar 4.10 dan *absorption* merujuk pada keadaan individu yang memiliki konsentrasi penuh ketika bekerja, dan merasa terlibat terhadap pekerjaannya sehingga merasa sulit untuk memisahkan dirinya dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, *absorption* pada guru ditunjukkan dengan perilaku guru yang memilih untuk tidak membalas pesan yang tidak penting ketika sedang mengajar, menggunakan mode hening pada *handphone* untuk membantu agar fokus ketika mengajar, tidak mudah kehilangan konsentrasi ketika bekerja, merasa waktu berjalan dengan lebih cepat, senang menghabiskan waktu kerja dengan mengerjakan tugasnya, menikmati pekerjaannya sebagai guru, dan merasa tidak ingin segera pulang ketika mengajar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif pada *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*, yang berarti bahwa guru dengan *work engagement* yang tinggi juga akan menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi juga. Hasil dari penelitian ini diperkuat oleh penelitian terhadap guru yang dilakukan Muchollasho & Mulyana (2021), menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara keterikatan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru. Guru dengan tingkat *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya biasa dikaitkan dengan tingginya motivasi intrinsik yang dimiliki, sehingga para guru memiliki inisiatif tinggi untuk menunjukkan perilaku sukarela untuk bekerja ekstra peran. Tingginya *organizational citizenship behavior* yang ada pada guru akan memberikan motivasi kepada guru lain untuk berperilaku sama yang kemudian akan sangat membantu sekolah dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas sekolah (Pratiwi dkk., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Juwita dkk. (2023) juga membuktikan bahwa *work engagement* berdampak positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru sehingga guru yang merasa *engaged* terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilaku sukarela yang dapat memberikan keuntungan terhadap organisasinya. Individu yang memiliki perasaan terikat terhadap pekerjaannya dapat dengan antusias untuk melakukan tugasnya dengan optimal serta memiliki kemauan untuk memperluas pengetahuannya dengan mengerjakan tugas yang menantang (Pradini & Nurwidawati, 2023). Guru yang memiliki rasa keterlibatan atau *dedication* tinggi yang ditandai dengan rasa bangga terhadap profesinya, mau untuk meningkatkan kemampuan, dan menyukai tantangan pekerjaannya dapat meningkatkan perilaku *conscientiousness* dan *civic virtue* yaitu bersedia melakukan tugas tambahan dan aktif berpartisipasi dalam ikut memajukan sekolah. Kemudian, guru yang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja akan dapat menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya dengan cepat. Dikarenakan seluruh tanggung jawabnya sudah terpenuhi, guru akan secara sukarela menawarkan bantuan kepada rekan guru lain yang belum menyelesaikan

karena mengalami suatu masalah, sehingga hal ini mengarah pada tingginya *organizational citizenship behavior* di kalangan subjek penelitian.

Dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru dapat dilakukan melalui cara meningkatkan *work engagement* pada guru. Karena dimensi *absorption* memiliki nilai rata-rata paling rendah, maka dengan meningkatkan *absorption* dapat membantu meningkatkan *work engagement* yang kemudian akan berdampak terhadap meningkatnya *organizational citizenship behavior* di kalangan guru. Guna meningkatkan *absorption* di kalangan guru dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi yang efektif, serta melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan serta kompetensi terkait pekerjaannya (Pradini & Nurwidawati, 2023; Shokunbi, 2016). Kemudian, dengan meningkatkan perasaan terikat antar guru dan organisasi tempatnya bekerja membuat individu dapat lebih menerima adanya situasi yang kurang ideal pada organisasinya dan lebih menikmati pekerjaannya juga, yang mana hal ini juga mengarah pada meningkatnya *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan oleh individu (Rohmatin & Budiani, 2023).

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar 0.000 dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.739 yang dimiliki oleh variabel *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat, yang berarti bahwa kemungkinan yang dimiliki oleh *work engagement* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru lebih tinggi. Mengembangkan *organizational citizenship behavior* pada guru dapat ditingkatkan melalui tingginya *work engagement*. Namun, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Saepudin & Djati, 2019); *self-efficacy* (Na-Nan dkk., 2021); serta kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional (Hermanto dkk., 2024).

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan bahwa hipotesis “adanya hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru. Berdasarkan pengujian hipotesis terhadap data dengan subjek 68 guru yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru yang berarti hipotesis null yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Koefisien korelasi (r) yang dihasilkan antara dua variabel tersebut adalah sebesar 0.739 ($r=0.739$). Kedua variabel memiliki hubungan yang tergolong kuat dan signifikan. Hasil dari korelasi ini juga menunjukkan nilai dengan tanda positif yang berarti arah dari hubungan kedua variabel ini searah. Hubungan searah berarti bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kecamatan X. Berlaku juga sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada guru.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran untuk instansi terkait, responden, dan juga penelitian selanjutnya. Bagi seluruh Sekolah Menengah Atas

Negeri di Kecamatan X, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi, referensi, serta saran demi meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Tingginya *work engagement* yang dimiliki oleh para guru juga turut membantu meningkatkan tingginya *organizational citizenship behavior* yang dimunculkan di sekolah. Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru, dapat dilakukan dengan meningkatkan dimensi *work engagement* terutama pada dimensi *absorption*.

Dengan dilakukannya penelitian ini dan hasil dari penelitian, diharapkan agar dapat menjadi manfaat dan sebagai tambahan referensi bidang ilmu psikologi mengenai hubungan *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada guru. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan untuk melakukan eksplorasi lebih jauh mengenai faktor-faktor tambahan yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada subjek guru dengan status PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan dengan jumlah sampel penelitian yang lebih besar lagi.

Daftar Pustaka

- Ahmed, N., Rasheed, A., & Jehanzeb, K. (2012). An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and its Significant Link to Employee Engagement. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(4).
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 73–81. <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.03>
- Asopwan, D. (2018). Studi Tentang Akreditasi dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v2i2.1922>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Claresta, A. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Perawat dan Bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1), Article 1. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6078>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Fleck, S., & Inceoglu, I. (2010). A comprehensive framework for understanding and predicting engagement. Dalam *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (hlm. 31–42). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00009>
- Handayani, D. A. (2016). *Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kontrak*. 9(1).
- Harding, D., Kadiyono, A. L., & Talitha, R. (2020). Organizational Citizenship Behavior untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas di Sekolah. *Journal of*

- Psychological Science and Profession*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i1.26467>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Ismail, S., Omar, Z., Ismail, I. A., Alias, S. N., & Rami, A. A. M. (2021). Item Generation Stage: Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 29(4), 2503–2523. <https://doi.org/10.47836/pjssh.29.4.23>
- Jufrizen, Khair, H., & Sari, A. P. (2023). Work Engagement: Determinants and Its Effect On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 27(2), Article 2. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1130>
- Juwita, S., Tentama, F., & Yuliasesti, E. (2023). *The Effect of Organizational Climate and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Motivation as a Mediator Variable for Special School Teachers*. <https://doi.org/10.24036/00750kons2023>
- Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2013). Relational Contexts of Personal Engagement at Work. Dalam *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge.
- Masharyono, M., Senen, S. H., & Asfarainy, I. K. (2021). Improving Organizational Citizenship Behavior: The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Business and Management Research*, 187.
- Muchollasho, W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Keterikatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru SMA Negeri 1 Gedangan di Masa Pandemi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 115–126.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 176–189.
- Pratiwi, I., Nuryanto, U. W., & Suparmoko, M. (2022). Peran organizational citizenship behaviour dalam memediasi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja sekolah. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), Article 3.

- Rahman, Md. H. A., & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement. *Heliyon*, 8(5), e09450. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15. ed., global ed). Pearson.
- Rohmatin, R., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 691–704.
- Rokhmat, J., Muhaimi, L., Muntari, M., Harsanah, H., & Hikmah, R. L. (2022). Strategi Kepala Sekolah untuk Pengembangan OCB Guru dan Pegawai di SMKN 1 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3c), Article 3c. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i3c.865>
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Salim, S., Prajono, R., Nurhayati, N., Abdin, A., & Saputra, H. N. (2020). Teacher Behavior Profile in Organization Citizenship Behavior: *Pedagogia : Jurnal Pendidikan*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v9i2.754>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shokunbi, O. (2016). Antecedents to Employee Engagement: A Qualitative Study of 28 Senior Secondary School Teachers in Nigeria. *International journal of scientific and research publications*.
- Soparidah, S., Madhakomala, R., & Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21299>
- Sridadi, A. R., Eliyana, A., Gunawan, D. R., Kurniawan, M. D., Emur, A. P., & Yazid, Z. (2022). The mediating role of work engagement: A survey data on organizational citizenship behavior. *Data in Brief*, 42, 108243. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2022.108243>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, I. B. K., Kawiana, I. G. P., Riana, I. G., & Rihayana, I. G. (2021). Determinants of Organizational Citizenship Behavior of Contract Employees. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 64. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2021.v15.i01.p06>
- Tintingon, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika dan Perubahan Kebijakan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Education FKIP UNMA*, 9(2), 798–809. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5088>