

Analisis Kuantitatif Deskriptif Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan X

A Descriptive Quantitative Analysis of The Level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Elementary School Teachers in District X

Farellia Dwi Fatika Wibowo Putri*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: farellia.21108@mhs.unesa.ac.id

Yohana Wuri Satwika

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: yohanasatwika@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di kecamatan X. Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di kecamatan X”. Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif dengan metode stratified random sampling dan didapatkan subyek penelitian sebanyak 216 guru sekolah dasar di Kecamatan X. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisikan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) sebanyak 32 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,927. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah kategorisasi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar. Hasil penelitian didapatkan berdasarkan hasil akumulasi beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja. Berdasarkan hasil tersebut, *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji kategorisasi yang menunjukkan bahwa OCB pada guru di sekolah dasar didominasi kategori tinggi dengan nilai $96 \leq X$ dengan jumlah guru sebanyak 201 (93,1 %). Meskipun pada beberapa aspek OCB masih dalam kategori sedang, akan tetapi banyak guru di sekolah dasar yang sudah menunjukkan perilaku OCB dengan berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, serta mampu membentuk rasa kekeluargaan yang tinggi pada setiap guru.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Guru Sekolah Dasar

Abstract

This research aims to determine the level of *organizational citizenship behavior* (OCB) among elementary school teachers in district X. The problem formulation outlined in this research is "What is the level of *organizational citizenship behavior* (OCB) among elementary school teachers in district X?" This study uses descriptive quantitative methods with stratified random sampling and obtained 216 elementary school teacher subjects in District X. The instrument in this study used a questionnaire containing a scale of *organizational citizenship behavior* (OCB) with 32 items and a reliability value of 0.927. Meanwhile, the research technique used is the categorization of *organizational citizenship behavior* (OCB) among elementary school teachers. The research results were obtained based on the accumulation of several factors such as age, gender, and length of service. Based on these results, the *organizational citizenship behavior* (OCB) of elementary school teachers falls into the high

category. This is evidenced by the categorization test, which shows that OCB among elementary school teachers is dominated by the high category with a score of $96 \leq X$, with a total of 201 teachers (93.1%). Although in some aspects OCB is still in the moderate category, many elementary school teachers have already shown OCB behavior by being committed and responsible for their work and are able to foster a strong sense of family among all teachers.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Elementary School Teacher

Article History	
Submitted : 28-05-2025 Final Revised : 04-06-2025 Accepted : 04-06-2025	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Segala sektor organisasi akan mengalami sebuah perubahan baik internal maupun eksternal. Perubahan tersebut menuntut sumber daya manusia dalam organisasi harus bisa terus beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang selalu dinamis. Organisasi harus memiliki kesadaran bahwa untuk menjaga kualitas dari organisasi itu sendiri, maka pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

Sektor pendidikan menjadi salah satu sektor yang menarik untuk dapat dikaji lebih dalam, dimana sumber daya utama dalam sektor pendidikan adalah guru. Guru tidak hanya memiliki peran sebagai pengajar, akan tetapi juga berperan sebagai konselor yang membantu peserta didik dalam menyelesaikan permasalahan mereka (Wiharja & Satwika, 2024). Guru juga dituntut untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan sekolah. Sekolah tidak hanya membutuhkan guru yang berkualitas, tetapi juga guru yang mampu memberikan kontribusi positif dan bersedia melakukan hal di luar tugas formal mereka tanpa mengharapkan imbalan lebih dalam mendukung tercapainya keberhasilan dan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Perilaku ini dapat diartikan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku *extra-role* yang diartikan sebagai keinginan pegawai dalam bertindak sukarela di luar tanggung jawabnya untuk mendukung kemajuan organisasi, seperti mengikuti kegiatan ekstra dalam organisasi, menjaga fasilitas organisasi, menjalankan peraturan organisasi, dan menjaga hubungan dengan pegawai lain dalam organisasi (Saefudin, 2023). *Organizational citizenship behavior* (OCB) membuat pegawai jauh lebih kompeten dalam pekerjaannya (Yusanrinofitri et al., 2024).

Organizational citizenship behavior (OCB) ini menjadi salah satu perilaku organisasi yang wajib dimiliki oleh seorang guru. Dengan lingkungan sekolah yang dinamis, guru harus selalu siap dalam memberikan perilaku kerja ekstra dalam pekerjaannya. Sekolah juga menuntut guru untuk mampu beradaptasi dalam menyelesaikan beban dan tanggung jawab yang diberikan, baik di dalam maupun di luar TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi). Adanya beban dan tuntutan kerja tersebut, membuat guru harus mampu untuk menunjukkan kinerja yang optimal melalui perilaku kerja ekstra atau *organizational citizenship behavior*. Perilaku tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila guru memiliki perasaan senang dan terikat dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Maharani dan Frianto (2023) yang menyatakan bahwa pegawai yang menunjukkan perilaku sukarela atau OCB adalah pegawai

yang memiliki perasaan lebih terikat dengan pekerjaannya (Maharani & Frianto, 2023). Semakin banyak pegawai yang menunjukkan perilaku OCB, maka akan meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan mempercepat tercapainya target organisasi (Rahman & Karim, 2022).

Fenomena OCB juga terjadi pada guru di sekolah dasar (Maulidia & Laksmiwati, 2022). Beban kerja yang dimiliki guru sekolah dasar jauh lebih tinggi dari tingkat sekolah lainnya. Hal tersebut dikarenakan menjadi strata sekolah pertama dalam mendukung pembentukan kognitif, perilaku, dan mental peserta didik, sehingga guru di sekolah dasar memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Guru juga dituntut untuk siap dalam segala situasi dan kondisi yang ada di sekolah dasar yang dinamis. Keterbatasan jumlah guru di sekolah dasar membuat setiap guru harus mampu menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam bekerja. Fenomena positif yaitu OCB pada guru ditunjukkan dalam beberapa perilaku, seperti perilaku membantu secara sukarela pada rekan kerja, perilaku bijaksana dengan menempatkan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi, memiliki kepatuhan terhadap peraturan, memiliki sikap suportif terhadap kondisi sekolah, serta mampu menjaga hubungan baik dengan sesama guru. Terbukti dengan eratnya rasa kekeluargaan yang terjalin pada guru sekolah dasar.

Fenomena perilaku positif organisasi atau OCB turut menjadi salah satu pemicu permasalahan yang terjadi antara guru di sekolah (Maulidia & Laksmiwati, 2022). Hal ini didukung dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada beberapa guru di beberapa sekolah dasar negeri dan swasta di Kecamatan X. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, guru sekolah dasar tidak hanya memiliki tugas dan tanggung jawab utama sebagai pendidik yang memberikan pembelajaran, tetapi juga diberikan beban dan tanggung jawab tambahan oleh sekolah tanpa memiliki kesempatan untuk menolak. Tugas tambahan tersebut diantaranya adalah pengerjaan administrasi sekolah di luar *jobdesk*, persiapan event atau kegiatan yang tidak ada habisnya. Selain itu, guru juga sering dibebankan pada kegiatan belajar mengajar di kelas yang tidak sesuai dengan jadwal dan kemampuan. Bahkan setelah proses pembelajaran, guru ditugaskan untuk melakukan pendampingan peserta didik hingga pada tahap *overwork*.

Fenomena tersebut tentu tidak sejalan dengan PERMENDIKBUD Nomor 23 Tahun 2013 mengenai Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar, yang menyatakan bahwa setiap guru seharusnya mendapatkan beban mengajar hanya pada 15 – 32 peserta didik. Akan tetapi pada faktanya berdasarkan hasil observasi, guru sekolah dasar tidak hanya dibebankan pada satu kelas tetapi bahkan dua kelas dengan rasio perbandingan antara guru dan siswa sebanyak 1:35 bahkan dua kali lipat dari rasio standar pelayanan minimal yang ada. Tidak hanya itu, tugas tambahan yang diberikan sewaktu-waktu dari sekolah harus dikerjakan baik di dalam maupun di luar jam kerja guru.

Beberapa tugas tersebut pada dasarnya tidak membuat masalah yang begitu berarti bagi guru sekolah dasar. Dikarenakan beberapa guru juga sudah mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Bahkan beberapa guru sudah menunjukkan sikap OCB seperti saling membantu, bijaksana, dan mampu menjaga hubungan baik dengan sesama guru. Akan tetapi, guru merasa terbebani dengan adanya perilaku guru lain yang memilih untuk tidak melaksanakan pekerjaan mereka dengan optimal secara sengaja. Beberapa guru berpura-pura tidak tahu menahu mengenai tanggung jawab mereka dan sering untuk meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan pribadi. Apalagi di sekolah dasar, guru masih didominasi oleh Guru Tidak Tetap (GTT) berdasarkan Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) Kecamatan X Tahun 2025, yang menunjukkan bahwa jumlah GTT dua kali lipat dari jumlah Guru Tetap di sekolah dasar Kecamatan X. Dimana GTT ini merupakan guru yang masih berstatus guru dalam kontrak kerja, sehingga kesadaran akan tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan masih tergolong rendah. Pada akhirnya tugas yang tidak terealisasi dengan baik harus tetap dikerjakan

oleh guru lainnya. Hal tersebut memberikan dampak negatif bagi guru lain yang mendapatkan kesulitan untuk mengerjakan tugas ganda.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwasanya beberapa guru masih belum memiliki perilaku OCB dalam sekolah. Padahal OCB pada guru sekolah dasar merupakan fenomena positif yang harus dimiliki setiap guru di sekolah. Akan tetapi, beberapa guru masih memiliki kelekatan kerja yang rendah, sehingga hal tersebut menjadi fenomena negatif pada guru di sekolah dasar yang berakibat pada menurunnya tingkat OCB. Sehingga hal tersebut memberikan dampak negatif tidak hanya bagi guru tetapi juga sekolah. Sehingga dari adanya permasalahan dari fenomena yang telah ditemukan, maka penelitian ini berfokus untuk mengkaji bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di Kecamatan X.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji sebuah fenomena pada sekelompok individu maupun peristiwa (Billa & Savira, 2023). Metode penelitian kuantitatif deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menafsirkan hasil data statistik dari suatu variabel penelitian (Jannah, 2018). Selain itu, metode kuantitatif deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menguraikan data secara sederhana untuk nantinya disusun menjadi ringkasan hasil penelitian. Proses menguraikan data dilaksanakan dengan bantuan aplikasi SPSS ver 26 *for windows*.

Sampel/Populasi

Populasi penelitian ini merupakan guru sekolah dasar di Kecamatan X yang berjumlah 494 guru pada 48 sekolah. Sedangkan dalam menentukan sampel digunakan teknik Stephen Isaac dan William B. Michael (1981) dan didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 216 guru sekolah dasar. Dalam menentukan pembagian guru digunakan teknik *stratified random sampling* untuk mengetahui pembagian jumlah sampel pada setiap strata yaitu sekolah dasar negeri dan sekolah dasar swasta. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan hasil pembagian sebesar 146 guru SD negeri dan 70 guru SD swasta di Kecamatan X.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian digunakan kuesioner yang berisikan skala psikologi yaitu skala *organizational citizenship behavior*. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala likert dengan empat alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala OCB berisikan 32 aitem pernyataan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,927 yang disebarakan secara *offline* maupun *online* menggunakan *google form*.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pengujian analisis deskriptif melalui rumus kategorisasi OCB dalam mencari tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori rendah hingga tinggi. Penentuan nilai kategori pada penelitian ini berpedoman pada Azwar (2012) dalam menentukan nilai standar deviasi dan rata-rata (*mean*).

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik merupakan sebuah ciri khas yang dimiliki individu yang membedakan mereka dengan orang lain (Pahlephi, 2022). Ciri khas ini berupa *background* individu yang sangat beragam. Seperti halnya dalam penelitian ini, adapun *background* yang menjadi karakteristik dari subyek penelitian seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja sebagai guru, rentang nominal gaji, serta jumlah guru berdasarkan status sekolah. Adapun penjelasan karakteristik subyek penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Subyek Penelitian

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	23,1 %
		Perempuan	166	76,9 %
2	Usia	21 - 25 Tahun	13	6,02 %
		26 - 30 Tahun	41	18,98 %
		31 - 35 Tahun	26	12,04 %
		36 - 40 Tahun	49	22,68 %
		41 - 45 Tahun	46	21,30 %
		46 - 50 Tahun	21	9,72 %
		51 - 55 Tahun	9	4,17 %
		56 - 60 Tahun	10	4,63 %
		61 - 65 Tahun	1	0,46 %
3	Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	1,39 %
		1 - 10 Tahun	87	40,28 %
		11 - 20 Tahun	87	40,28 %
		21 - 30 Tahun	34	15,74 %
		31 - 40 Tahun	5	2,31 %
4	Rentang Nominal Gaji	Rp. 0 - 1 juta	58	26,9 %
		Rp. 1 - 3 juta	71	32,9 %
		Rp. 3 - 5 juta	77	35,6 %
		> Rp. 5 juta	10	4,6 %
5	Status Sekolah	SD Negeri	146	67,6 %
		SD Swasta	70	32,4 %

a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1, penelitian ini menggunakan 216 responden. Dimana jika dilihat dari karakteristik jenis kelamin, jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 (23,1 %) guru dan laki-laki sebanyak 166 (76,9 %) guru. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak perempuan yang berpartisipasi dalam penelitian.

b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 1, dari 216 responden guru sekolah dasar, terdapat 9 pengelompokan berdasarkan usia. Dimana dari pengelompokan tersebut, usia 36 – 40 tahun merupakan responden terbanyak sebesar 49 guru (22,68 %). Sedangkan rentang usia 61 – 65 tahun menjadi responden dengan partisipasi paling sedikit sebesar 1 guru (0,46 %).

c) Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 1, dari 216 responden guru sekolah dasar, terdapat 5 pengelompokan berdasarkan lama bekerja sebagai guru sekolah dasar. Dimana dari pengelompokan tersebut, jumlah responden terbanyak merupakan guru dengan lama masa bekerja 1 – 10 dan 11 – 20 tahun (40,28 %).

d) Karakteristik Berdasarkan Rentang Gaji

Berdasarkan tabel 1, guru sekolah dasar yang menjadi responden, dikelompokkan menjadi 4 berdasarkan rentang nominal gaji. Rentang nominal gaji sebesar Rp. 3 – 5 juta, menjadi responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian.

e) Karakteristik Berdasarkan Status Sekolah

Berdasarkan status sekolah, jumlah responden yang berpartisipasi menjadi subyek penelitian adalah 146 (67,6 %) guru dari sekolah dasar negeri, sedangkan 70 (32,4 %) sisanya dari sekolah dasar swasta.

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif data yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variable	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior	216	78	128	111.99	11.302
Valid N (listwise)	216				

Berdasarkan tabel 2, dapat terlihat bahwa 216 guru sekolah dasar berpartisipasi menjadi subyek dalam penelitian ini (N). Pada hasil uji statistik deskriptif pada variabel OCB, didapatkan nilai *mean* sebesar 111,99 dengan perolehan skor tertinggi mencapai 128 dan skor terendah sejumlah 78. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa nilai standar deviasi pada variabel yang mempunyai nilai lebih dari 1 SD ($1\text{ SD} = 6$). Dimana nilai standar deviasi variabel OCB sebesar 11,302. Berdasarkan perolehan nilai standar deviasi tersebut, dapat diketahui pula bahwasanya data penelitian yang dihasilkan cenderung bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sudut pandang terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Muchollasho & Mulyana, 2021).

Tabel 3. Hasil Kategorisasi OCB

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 64$	0	0%
Sedang	$64 \leq X < 96$	15	6.90%
Tinggi	$96 \leq X$	201	93.10%
Total		216	100%

Berdasarkan tabel 3, kategorisasi OCB didominasi oleh kategorisasi tinggi dengan frekuensi guru sebanyak 201 (93,1 %) dengan nilai $X \geq 96$, adapun perolehan kategorisasi OCB sedang dengan frekuensi guru sebanyak 15 (6,9 %) dengan nilai $64 \leq X < 96$.

Tabel 4. Nilai Rata-Rata Aspek OCB

Aspek-Aspek OCB	N	Min.	Max.	Mean
Altruism	216	1.00	5.00	3.41
Civic Virtue	216	1.00	5.00	3.57
Conscientiousness	216	1.00	5.00	3.42
Courtesy	216	1.00	5.00	3.62
Sportsmanship	216	1.00	5.00	3.44

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilaksanakan pada 216 guru sekolah dasar di Kecamatan X, adapun nilai rata-rata pada setiap aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu aspek *altruism* sebesar 3,41, aspek *civic virtue* sebesar 3,57, aspek *conscientiousness* sebesar 3,42, aspek *courtesy* sebesar 3,62, dan aspek *sportsmanship* sebesar 3,44. Berdasarkan kelima aspek tersebut, aspek *courtesy* menjadi salah satu aspek dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,62. Sedangkan aspek *altruism* menjadi aspek dengan perolehan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,41.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di Kecamatan X. Berdasarkan hasil uji kategorisasi yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa tingkat OCB pada guru sekolah dasar di kecamatan X berada pada kategori tinggi dengan nilai $X \geq 96$ dan frekuensi guru sebanyak 201 (93,1 %). Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru sekolah dasar memiliki rasa komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, guru sekolah dasar juga masih memiliki rasa antusiasme dalam mengajar serta mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Guru sekolah dasar memiliki kemampuan tinggi dalam menjalin kedekatan dengan sesama rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru sekolah dasar masih menunjukkan perilaku OCB dalam bekerja.

Organizational citizenship behavior (OCB) menurut Organ, et.al. (2006), merupakan perilaku yang dilakukan secara sadar dan sukarela dalam pekerjaan yang tidak memiliki keterkaitan dengan imbalan (Hariq & Mulyani, 2021). Hal ini didukung oleh pendapat dari (Mukti & Puspitadewi, 2021), bahwa OCB merupakan perilaku positif yang dapat memicu peningkatan keberfungsian organisasi dalam mencapai target mereka. Apabila guru memiliki tingkat OCB yang rendah, maka hal tersebut akan mengganggu efektivitas organisasi itu sendiri. Hal ini diperkuat kembali oleh pendapat dari (Rahman & Karim, 2022), yang menyatakan bahwa semakin banyak pegawai yang menunjukkan perilaku OCB, maka organisasi akan lebih cepat dalam mencapai efektivitas, produktivitas, dan target organisasi. Podsakoff (2000) juga menambahkan bahwa individu yang memiliki tingkat OCB tinggi akan jauh lebih produktif dan menguntungkan bagi organisasi (Saefudin, 2023). Sehingga dari adanya pernyataan tersebut, maka OCB dianggap penting dimiliki oleh setiap guru khususnya di sekolah dasar sebagai sumber daya utama yang mendukung ketercapaian tujuan dari sekolah.

Adapun aspek-aspek dari *organizational citizenship behavior* menurut Organ et. al. (2006) yaitu *Altruism* yang ditandai dengan sikap secara sukarela membantu orang lain, *Civic Virtue* yang ditandai dengan sikap mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, *Conscientiousness* yang ditandai dengan sikap patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, *Courtesy* ditandai dengan sikap mampu untuk menjalin hubungan dan kedekatan

dengan rekan dan lingkungan kerja, dan aspek *Sportsmanship* yang ditandai dengan sikap tanggung jawab individu terhadap pekerjaan beserta risiko yang harus diterima.

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilaksanakan pada 216 guru sekolah dasar di Kecamatan X, adapun nilai rata-rata pada setiap aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu aspek *altruism* sebesar 3,41, aspek *civic virtue* sebesar 3,57, aspek *conscientiousness* sebesar 3,42, aspek *courtesy* sebesar 3,62, dan aspek *sportsmanship* sebesar 3,44. Berdasarkan kelima aspek tersebut, aspek *courtesy* menjadi salah satu aspek dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,62. Sedangkan aspek *altruism* menjadi aspek dengan perolehan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,41.

Aspek *altruism* menekankan pada bagaimana perilaku tolong-menolong yang ditunjukkan oleh guru di sekolah dasar (Virgiana & Sitio, 2021). Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian, aspek *altruism* menjadi aspek dengan nilai rata-rata terendah yang dimiliki guru sekolah dasar. Hal ini dikarenakan sekolah dasar memiliki jumlah sumber daya manusia yaitu guru, yang jumlahnya tidak sebanding dengan beban tugas yang diberikan. Minimnya SDM tersebut, membuat guru memiliki banyak tugas ganda yang dibebankan kepada mereka. Sehingga sikap *altruism* seperti membantu rekan guru lain yang kesulitan dalam membuat media pembelajaran ataupun tugas bagian lainnya seperti administrasi tata usaha, masih berada pada kategori rendah. Hal ini dikarenakan guru lebih memilih untuk fokus pada beban kerja masing-masing.

Aspek *civic virtue* menekankan pada bagaimana sikap bijaksana individu yang menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Muchollasho & Mulyana, 2021). Aspek *civic virtue* berdasarkan hasil penelitian tergolong dalam kategori sedang. Dimana terlihat bahwa guru di sekolah dasar memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka seperti mengajar, mengevaluasi lembar kerja peserta didik, serta berusaha untuk selalu terlibat aktif dalam kegiatan di sekolah. Hasil rata-rata dari aspek ini juga menunjukkan bahwa guru masih memiliki antusiasme dalam mengajar serta memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas secara mandiri tanpa membebankan kepada rekan guru lainnya.

Aspek *conscientiousness* yang menekankan pada sikap kehati-hatian individu terhadap peraturan dalam organisasi (Virgiana & Sitio, 2021). Aspek *conscientiousness* memiliki nilai rata-rata yang tergolong rendah. Hal ini dikarenakan beberapa guru di sekolah dasar masih belum dapat menaati peraturan di sekolah sebagaimana mestinya. Contoh peraturan tersebut antara lain kehadiran kerja tepat waktu, serta batas jam pengajaran bagi peserta didik yang tidak sesuai dengan peraturan. Selain itu aspek *conscientiousness* ini juga berhubungan dengan bagaimana guru menunjukkan kinerja melebihi standar yang telah ditetapkan sekolah. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian, beberapa guru di sekolah dasar masih memiliki tingkat inisiatif yang rendah, khususnya dalam keaktifan berpartisipasi terhadap kegiatan di sekolah.

Aspek *courtesy* menekankan pada bagaimana individu menjaga hubungan dan kedekatan dengan rekan kerja dan lingkungannya (Muchollasho & Mulyana, 2021). Aspek *courtesy* menjadi aspek dengan nilai rata-rata tertinggi yang dimiliki guru di sekolah dasar. Hal ini ditunjukkan dengan bagaimana guru sekolah dasar yang secara cepat mampu membangun rasa kekeluargaan dan kelekatan dalam sekolah. Ditambah lagi dengan jumlah guru yang terbilang sedikit dibandingkan dengan tingkat sekolah lainnya, membuat guru di sekolah dasar jauh lebih cepat dalam membangun kedekatan dengan sesama rekan kerja. Selain itu, guru di sekolah dasar juga cenderung untuk berhati-hati dalam berperilaku dan mengambil keputusan agar tidak memiliki dampak yang buruk terhadap rekan guru dan lingkungan kerjanya.

Aspek *sportsmanship* menekankan pada sikap tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan risiko yang diterimanya (Virgiana & Sitio, 2021). Aspek *sportsmanship* pada guru sekolah dasar tergolong pada kategori sedang. Hal ini dikarenakan banyaknya perubahan yang terjadi pada kurikulum dan kebijakan di sekolah. Beberapa guru memiliki kemampuan yang lebih dalam mengikuti perkembangan tersebut. Akan tetapi, tidak sedikit pula guru yang cukup kesulitan dalam mengikuti perkembangan yang ada. Akibatnya aspek *sportsmanship* masih tergolong dalam kategori sedang pada guru di sekolah dasar. Guru selalu dituntut untuk dapat beradaptasi mengikuti perkembangan pendidikan yang ada, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran dan pengembangan media digital. Akan tetapi, terkadang hal tersebut tidak didukung dengan fasilitas dan dorongan dalam diri. Akibatnya beberapa guru masih merasa terbebani dengan kondisi yang tidak ideal dalam sekolah.

Selain dari pada hasil nilai rata-rata aspek pada OCB, adapun analisis deskriptif yang telah dilakukan berdasarkan karakteristik subyek penelitian untuk memperkuat hasil penelitian. Hal ini didukung oleh pendapat dari Podsakoff et. al. (2000), yang berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal seperti usia, jenis kelamin, lama masa kerja, serta dinamika emosional.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 216 guru di sekolah dasar, diketahui hasil perhitungan OCB berdasarkan usia, dimana guru dengan rentang usia 56 – 65 tahun memiliki skor *mean* total tertinggi yaitu 113,74 dibandingkan dengan usia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa guru SD dengan rentang usia 56 – 65 tahun memiliki perilaku OCB lebih tinggi dibandingkan dengan usia lainnya. Guru dengan usia lebih tua memiliki pengalaman masa kerja lebih lama, sehingga guru tersebut memiliki pengalaman, wawasan, dan keterampilan lebih yang membuat guru merasa lebih kompeten dan terikat dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Schaufeli dan Bakker dalam (Handayani, 2016), bahwa pegawai yang memiliki usia lebih tua, akan lebih memiliki perasaan keterikatan (*engagement*) dalam pekerjaan mereka.

Hasil analisis deskriptif subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa guru berjenis kelamin laki-laki memiliki skor *mean* total sebesar 111,995. Skor ini sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan guru dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku OCB lebih tinggi pada guru SD berjenis kelamin laki-laki. Hasil analisis ini, didukung oleh pendapat dari Peter (2008), yang menyatakan bahwa jenis kelamin atau *gen* dalam keterikatan kerja adalah hal yang cukup sensitif dikarenakan diikuti oleh beberapa faktor lainnya seperti *reward*, hubungan, dan anak. Selain itu, Rothbard (2001) juga menyampaikan bahwa dalam keterikatan kerja ditemukan beberapa efek negatif bagi peran yang dijalani perempuan dalam keluarga (Moodley, 2010). Dimana perempuan memiliki peran ganda tidak hanya menjadi seorang wanita karir, tetapi juga seorang istri dan ibu dalam keluarganya. Oleh karenanya, tingkat OCB yang ditonjolkan perempuan jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Hasil analisis deskriptif subyek penelitian berdasarkan lama masa bekerja sebagai guru menunjukkan bahwa guru dengan rentang masa bekerja selama kurang dari 1 tahun memiliki skor *mean* total tertinggi sebesar 113,20. Nilai ini tidak jauh berbeda dengan guru dengan rentang masa bekerja selama 31 – 40 tahun dengan skor *mean* total 112,5. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan rentang masa kerja baru dan lama memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan rentang masa kerja lainnya. Meskipun masa kerja kurang dari 1 tahun, tidak menutup kemungkinan bahwa guru sudah mampu membangun kelekatan pada pekerjaan dan sekolah. Hal ini didukung oleh pendapat dari Saks (2006) dalam (Aktar & Pangil, 2017), bahwa apabila karyawan sudah merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi, maka karyawan

tersebut akan membentuk *engaged* dan memiliki kecenderungan bertahan lama. Selain itu, guru dengan masa kerja lama yaitu 31 – 40 tahun, dapat dipastikan memiliki tingkat OCB yang tinggi dikarenakan keterikatan dan kedekatan yang sudah terbangun lama pada Individu yang memiliki perasaan nyaman dalam pekerjaan mereka, adalah individu yang sudah lama dalam bekerja dalam bidangnya (Van Dyne et al., 1994).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa guru di sekolah dasar memiliki tingkat OCB dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan tidak hanya berdasarkan hasil uji kategorisasi OCB yang telah dilakukan, tetapi juga didukung oleh nilai rata rata empirik sebesar 112 juga lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik yaitu sebesar 103. Akan tetapi, pada hasil nilai rata-rata jawaban pada setiap aspek, tingkat OCB masih dalam kategori sedang. Hal ini dikarenakan guru di sekolah dasar memiliki tugas dan beban ganda, sehingga saat bekerja mereka lebih memilih untuk hanya fokus dalam tugas dan pekerjaan mereka masing-masing. Selain itu dengan banyaknya beban kerja dan tuntutan yang diberikan sekolah, membuat guru memiliki tingkat partisipasi yang rendah terhadap kegiatan tambahan di sekolah.

Tingkat perilaku OCB pada guru sekolah dasar juga dipengaruhi oleh beberapa aspek internal seperti usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja (Handayani, 2016). Guru dengan usia yang jauh lebih tua, memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dikarenakan keterampilan yang lebih dalam menghadapi dinamika situasi di sekolah. Selain itu, guru dengan masa kerja baru dan lama memiliki tingkat OCB yang tinggi dikarenakan perasaan nyaman yang telah terbentuk dalam organisasi sehingga meningkatkan keterikatan kerja mereka. Guru berjenis kelamin laki-laki juga memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dikarenakan keterikatan kerja pada guru perempuan, memberikan efek negatif terhadap peran ganda yang dimilikinya.

Meskipun beberapa aspek OCB pada guru merujuk pada kategori sedang, akan tetapi aspek OCB lainnya masih banyak ditunjukkan oleh guru sekolah dasar. Dimana guru sekolah dasar memiliki antusiasme yang tinggi dalam memberikan pengajaran kepada peserta didik. Selain itu, guru sekolah dasar memiliki rasa komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka tidak pernah membebankan tugas tersebut kepada orang lain. Selain itu, rasa kekeluargaan dan kedekatan hubungan yang terjalin antara setiap guru di sekolah dasar sangat tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, guru di sekolah dasar memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji kategorisasi yang menunjukkan bahwa tingkat OCB pada guru sekolah dasar didominasi pada kategori tinggi dengan frekuensi guru sebanyak 201 orang (93,1 %). Guru sekolah dasar memiliki antusiasme yang tinggi dalam memberikan pengajaran kepada peserta didik. Selain itu, guru sekolah dasar memiliki rasa komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Kekeluargaan dan kedekatan hubungan yang terjalin antara setiap guru di sekolah dasar juga berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, lama masa bekerja, dan jenis kelamin. Guru dengan usia yang jauh lebih tua, memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dikarenakan keterampilan yang lebih dalam menghadapi dinamika situasi di sekolah. Selain itu, guru dengan masa kerja baru dan lama memiliki tingkat OCB yang tinggi dikarenakan perasaan nyaman yang telah terbentuk dalam organisasi sehingga meningkatkan keterikatan kerja mereka. Guru berjenis kelamin laki-laki juga memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dikarenakan

keterikatan kerja pada guru perempuan, memberikan efek negatif terhadap peran ganda yang dimilikinya.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah dasar untuk bisa meningkatkan organizational citizenship behavior pada guru. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara memberikan pengarahan atau sosialisasi kepada guru mengenai pentingnya nilai-nilai OCB melalui kegiatan pelatihan pengembangan etika profesional dan keadilan di tempat kerja. Selain itu, sekolah dapat secara berkala melaksanakan evaluasi OCB guru di sekolah dasar secara berkala yang mencakup beberapa aspek OCB yaitu aspek kepatuhan terhadap peraturan, aspek sosial, dan aspek antusiasme dalam bekerja. Hasil evaluasi tersebut akan digunakan sebagai dasar perbaikan lingkungan kerja dan dorongan dalam meningkatkan nilai-nilai OCB pada guru. Selain itu pihak sekolah juga harus memastikan seluruh guru dapat diperlakukan secara adil (*distributive and prosedural justice*) serta dilibatkan dalam segala pengambilan keputusan. Sehingga guru memiliki antusiasme dalam meningkatkan keterikatan kerja mereka yang nantinya akan berpengaruh terhadap OCB. Guru sekolah dasar juga diharapkan dapat meningkatkan OCB dengan mengikuti kegiatan pelatihan mengenai pentingnya kerja sama serta komitmen dalam pekerjaan. Guru juga diharapkan dapat terus mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Pelatihan tersebut dapat berupa pelatihan pengembangan profesional seperti pelatihan pembelajaran interkatif menggunakan teknologi, serta pelatihan pengembangan emosional seperti pengelolaan stres, keterampilan komunikasi dan kerja sama tim.

Daftar Pustaka

- Aktar, A., & Pangil, F. (2017). Antecedents and Consequences of Employee Engagement: A Conceptual Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(06), 54–67. <https://doi.org/10.9790/487x-1906065467>
- Billa, N. K. I., & Savira, S. I. (2023). Analisis Deskriptif Strategi Coping Stress pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Menyusun Skripsi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 447–459.
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan Antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 58–68. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1544>
- Hariq, Y. M. F. H., & Mulyani, S. (2021). International Conference of Psychology The Relationship between Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Firefighters In Yogyakarta City. *In International Conference of Psychology*, 1(1), 95–101. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/ICMPP>
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. In *UNESA University Press*. UNESA University Press.
- Maharani, T. D., & Frianto, A. (2023). Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 406–417. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p406-417>

- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 195–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i1.45020>
- Moodley, S. M. (2010). Personality and Work Engagement in a Financial Institution [University of South Africa]. In *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 14, Issue 2). <http://landing.adobe.com/en/sea/products/acrobat/69210-may-prospects.html?trackingid=KTKAA>
- Muchollasho, W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Guru SMA Negeri 1 Gedangan di Masa Pandemi. *Character: Penelitian Psikologi*, 8(2), 115–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40942>
- Mukti, J. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Pt. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 48–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.41919>
- Pahlephi, R. D. (2022). *Karakteristik Adalah: Pengertian dan Jenisnya*. Detikjabar. <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6223117/karakteristik-adalah-pengertian-dan-jenisnya>
- Rahman, A., & Karim, D. N. (2022). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Work Engagement. *Heliyon*, 8(5), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Pearson Education*. <https://doi.org/10.1007/BF01148546>
- Saefudin, I. A. L. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1822–1829. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.286>
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. <https://doi.org/10.2307/256600>
- Virgiana, G., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, Tbk Kcu Depok. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/n0h2at71>
- Wiharja, R. Y., & Satwika, Y. W. (2024). Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Relationship Of Work Motivation To Performance Of Teachers Abstrak Abstrac. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 1210–1223. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p1210-1223>
- Yusanrinofitri, Y., Oemar, F., & Amdanata, D. D. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), 14–30. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.107>