

## **PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DITINJAU DARI STATUS SEKOLAH**

**Hafida Dewi Humairo**

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, dewi\_chelseamadrid@gmail.com

**Olievia Prabandini Mulyana**

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, olimulya@gmail.com

### **Abstrak**

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di lingkungan pendidikan yang dihadapkan pada perubahan yang cepat dan peningkatan mutu sekolah, termasuk pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Hal ini menyebabkan guru SMK harus memperbaharui dan meningkatkan keterampilan selama proses pembelajaran. Persoalan yang umumnya dihadapi oleh institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi yaitu perilaku *extra-role* atau yang lebih populer disebut *organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB adalah suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela di luar tugas pokok yang telah ditetapkan. Jika SMK memiliki guru-guru yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan sekolah tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah perbedaan OCB pada guru SMK yang berstatus Negeri dan Swasta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah. Variabel yang dikaji pada penelitian ini adalah OCB sebagai variabel terikat dan status sekolah sebagai variabel bebas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah subjek penelitian berjumlah 228 guru SMK, baik dari SMK Swasta maupun SMK Negeri. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala OCB. Skala disusun menggunakan pemodelan skala likert. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan taraf kesalahan 5% dan metode analisis data menggunakan uji-t untuk menguji perbedaan antara dua variabel, yaitu OCB dan status sekolah. Hasil analisis data menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,711 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah.

**Kata Kunci :** *organizational citizenship behavior, guru SMK, status sekolah*

### **Abstract**

*Teacher is one of the human resources in the educational environment faced with rapid change and the improving quality of school, including in the vocational school. This obliges vocational school teachers to renew and improve skills for the teaching and learning process. The general question faced by educational institutions and teachers is associated with significant behavior of an officer in an organization, that is extra-role behavior or well-known as organizational citizenship behavior (OCB). OCB is a behavior of the teacher work done on a voluntary basis outside of the main tasks set. If vocational school have teachers have high OCB, it can be expected that the school will be able to face the challenges that arise from changes in the environment, both internal and external. The background of this study is the OCB differences problem of teachers of public and private vocational school. The purpose of this study was to examine OCB differences in terms of the school status. The variables examined are the OCB as the dependent variable and the school status as the independent one. This quantitative research was conducted on 228 vocational teachers, both from private and public vocational school. The research instrument is the OCB scale. The scale was prepared using a Likert scale modeling. Researchers in this study used a 5 % error level and t-test as the data analyzing method, to measure the difference between two variables. The result shows the t value of 2.711 (  $t_{count} > t_{table}$  ) and a significance value of 0.007( $p < 0.05$ ). It indicates that there are OCB differences of vocational teacher in terms of the school status.*

**Keywords:** *organizational citizenship behavior, teachers of vocational school, school status*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan primer yang harus dikembangkan bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pengembangan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik. Generasi yang berkualitas tentu tidak lepas dari peran pendidik (guru) dalam membimbing selama kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Pada konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan salah satu dari tiga perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Srimulyani, 2012). Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Hendry, 2010).

OCB adalah perilaku positif anggota organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesadaran secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman (Yuniar, dkk., 2011). Menurut Johns (dalam Kurniawati, 2009) ada empat karakteristik OCB, yaitu (1) pekerjaan yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan; (2) bersifat spontan atau tidak ada yang memerintah; (3) perilaku yang tidak mudah dilihat dan dihargai melalui evaluasi kerja; dan (4) perilaku yang berkontribusi untuk keefektifan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam ruang lingkup pendidikan, OCB berarti suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela di luar tugas pokok yang telah ditetapkan, seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah selain mengajar, memberi saran untuk kemajuan sekolah dan mengikuti pelatihan.

Organ (Srimulyani, 2012) mengemukakan lima dimensi dari OCB, yaitu 1) *Altruism*, perilaku pegawai dalam menolong rekan kerja; 2) *Civic Virtue*, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi; 3) *Conscientiousness*, perilaku karyawan yang melebihi syarat minimal peran yang berhubungan dengan kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan; 4) *Courtesy*, perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja; 5) *Sportmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

Tingkat persaingan dalam bidang jasa pendidikan yang tinggi saat ini, dibutuhkan adanya perilaku *extra-role* dari seluruh tenaga pendidik (guru) agar tetap menarik minat dan loyalitas peserta didik dalam menggunakan jasa pendidikan di institusi pendidikan tertentu. Guru yang menampilkan perilaku OCB merupakan contoh guru yang baik. Jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Srimulyani, 2012). Guru sebagai pelaksana pendidikan dihadapkan pada perubahan yang cepat, permintaan standar tinggi dan tuntutan peningkatan mutu, sehingga mengharuskan guru memperbaharui dan meningkatkan ketrampilan melalui pembelajaran (Arif, 2012).

Beberapa tantangan guru ke depan, antara lain (1) perkembangan IPTEK yang cepat dan pesat akan membutuhkan guru yang berkarakteristik adaptif responsif, arif dan bijaksana; (2) arus negatif globalisasi akan membutuhkan guru yang bisa berperan aktif dan bijaksana sebagai fasilitator dan pembimbing para peserta didik; (3) krisis sosial, seperti kriminalitas dan pengangguran akan membutuhkan guru yang responsif, sehingga sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang mendapat kepercayaan masyarakat harus mampu menghasilkan peserta didik yang siap hidup dalam kondisi dan situasi bagaimanapun; (4) krisis identitas sebagai bangsa dan negara, Indonesia akan membutuhkan guru yang mampu berperan sebagai penjaga nilai-nilai termasuk nilai nasionalisme kepada para peserta didiknya; dan (5) perdagangan bebas akan membutuhkan guru yang visioner, kompeten dan berdedikasi tinggi sehingga mampu membekali peserta didik dengan sejumlah kompetensi yang diperlukan sebagai bekal menghadapi persaingan global. Tantangan globalisasi tersebut harus disikapi guru dengan mengedepankan profesionalisme (Utami, 2012).

Sekolah akan lebih efektif dan berhasil jika para guru tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi pekerjaan yang ditentukan dalam sekolah itu disebut sebagai OCB.

Pemilihan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai subjek penelitian dikarenakan dunia SMK memiliki keterkaitan yang begitu erat dengan dunia kerja yang juga terus berkembang secara pesat. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi oleh guru SMK lebih berat dibandingkan guru SMA karena guru SMK juga harus mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. SMK merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dapat melihat peluang kerja dan dapat mengembangkan diri di kemudian hari (Susanto, 2012).

Menurut statusnya, SMK dibagi menjadi dua, yaitu SMK Negeri dan SMK Swasta. Sesuai dengan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0490/U/1992 tentang SMK pada pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa SMK Negeri adalah SMK yang diselenggarakan oleh pemerintah, sedangkan pasal 1 ayat 4 menyebutkan bahwa SMK Swasta adalah SMK yang diselenggarakan oleh masyarakat. SMK Negeri maupun SMK Swasta mempunyai karakteristik masing-masing, sehingga dengan adanya karakteristik tersebut akan menunjukkan perbedaan antara yang satu dengan yang lain. Perbedaan sekolah negeri dan swasta dapat dilihat dari faktor-faktor berikut, antara lain tingkat perhatian dan perlakuan guru terhadap murid di kelas; pola pengajaran, program dan kurikulum; cara belajar; persepsi masyarakat; gengsi orang tua; kualitas output; biaya; jumlah murid; sarana prasarana dan fasilitas yang didapatkan.

Hasil wawancara dengan perwakilan guru yang ada di tiga sekolah, yaitu SMK Negeri 1 Surabaya, SMK Negeri 4 Surabaya dan SMK Wachid Hasyim Surabaya menyatakan bahwa ada beberapa perbedaan antara guru yang mengajar di sekolah negeri dan sekolah swasta. Perbedaan tersebut antara lain beban mengajar yang di dapat, penghasilan yang diperoleh, dan intensitas dalam mengikuti pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara OCB dengan kinerja guru. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi OCB.

Fenomena yang terjadi diatas inilah yang menurut peneliti unik dan ingin dikaji lebih mendalam tentang OCB pada guru SMK sekaligus menjadi salah satu sebab yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang perbedaan tingkat OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji ada atau tidak perbedaan OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah, dalam hal ini SMK Negeri dan SMK Swasta.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis komparasi. Analisis komparasi atau analisis komparatif adalah bentuk analisis data untuk mengetahui perbedaan di antara dua kelompok data atau lebih (Hasan, 2010). Dalam penelitian ini akan membandingkan tingkat OCB pada guru SMK, baik di SMK Negeri maupun SMK Swasta.

### **Lokasi Penelitian**

Menurut Bungin (2005), untuk menentukan sumber data, penelitian harus menjelaskan dimana data penelitian dapat diperoleh. Lokasi penelitian ini dilakukan di dua sekolah, yaitu SMK Negeri 1 Surabaya dan SMK Wachid Hasyim yang masing-masing beralamat di Jl. SMEA No. 4, Wonokromo, Surabaya dan Jl. Sidotopo Wetan Baru No.37 Surabaya.

### **Subyek Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data. Populasi adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian (Sukardi, 2007).

Karakteristik khusus populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK, baik laki-laki maupun perempuan yang aktif mengajar sampai saat ini (tahun 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri 1 Surabaya yang berjumlah 160 guru dan SMK Wachid Hasyim yang berjumlah 68 guru. Jadi, jumlah subyek yang akan diambil datanya ada 228 guru SMK, baik SMK Negeri maupun SMK Swasta.

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, variabel-variabel yang akan diukur adalah:

1. Variabel bebas atau variabel X, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Penelitian ini variabel bebasnya adalah status sekolah, yang dibedakan menjadi dua, yaitu sekolah negeri dan sekolah swasta.
2. Variabel terikat atau variabel Y, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini variabel terikatnya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela di luar tugas pokok yang telah

ditetapkan. Alat ukur yang digunakan adalah skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka semakin tinggi perilaku OCB.

**Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis dengan menggunakan pemodelan skala *likert*. Pemodelan skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu; (1) sangat sesuai, (2) sesuai, (3) tidak sesuai, (4) sangat tidak sesuai. Penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban dikarenakan adanya asumsi bahwa apabila disediakan lima alternatif jawaban (terdapat jawaban tengah) maka responden akan memiliki kecenderungan untuk memilih jawaban tengah, sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif (Kurniawati, 2009). Skala yang digunakan adalah skala OCB. Ketentuan skoring pada skala OCB disediakan beberapa alternatif jawaban sebagai berikut.

Tabel 1. Ketentuan Skoring Skala OCB

Jawaban	Skor Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang didapatkan oleh peneliti pada skala OCB didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Koefisien Corrected item-total correlation	Nilai Alpha Cronbach
0,310 – 0,757	0,960

Hasil uji validitas aitem-aitem pernyataan skala OCB diketahui bahwa koefisien *corrected item-total correlation* berkisar dari 0,310 sampai 0,757. Dari 80 aitem yang telah diuji cobakan dan diuji validitasnya terdapat 64 aitem yang valid dan 16 aitem yang gugur. Adapun aitem yang gugur pada skala OCB adalah aitem pernyataan nomor 10, 11, 15, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 38, 44, 62, 66, 68 dan 72. Sementara itu, hasil pengujian reabilitas dapat diketahui koefisien reliabilitas dari skala OCB adalah 0,960.

**Teknik Analisis Data**

Pada penelitian kuantitatif yang menggunakan statistik parametrik, sebelum dilakukan tahap uji hipotesis maka perlu melakukan uji asumsi terlebih dahulu.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows. Suatu sebaran data

dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui variansi data pada setiap kelompok yang akan dibandingkan itu homogen, menggunakan *Levene's Test for Equality of Variance* dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows dengan taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Hipotesis

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan uji statistik komparasi *t-test* dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows.

**HASIL PENELITIAN**

Sebelum melakukan uji asumsi, peneliti mencari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari data yang telah diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows. Adapun hasil dari deskripsi data penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
OCB	228	158	247	204,23	16,703
OCB SMKN	160	161	247	206,16	16,907
OCB SMKS	68	158	236	199,69	15,399

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subyek penelitian sebanyak 228 orang guru, baik guru di SMK Negeri maupun guru di SMK Swasta. Nilai rata-rata variabel OCB secara keseluruhan sebesar 204,23 dengan nilai tertinggi sebesar 247 dan nilai terendah sebesar 158. Standar deviasi pada penelitian ini sebesar 16,703. Jika nilai OCB ditinjau dari status sekolah, maka nilai rata-rata OCB pada SMK Negeri sebesar 206,16 dan SMK Swasta sebesar 199,69. Standar deviasi pada nilai OCB SMK Negeri sebesar 16,907 dengan nilai tertinggi sebesar 247 dan nilai terendah sebesar 161. Sementara itu, standar deviasi pada nilai OCB SMK Swasta sebesar 15,399 dengan nilai tertinggi sebesar 236 dan nilai terendah sebesar 158.

Tahap selanjutnya yaitu pengkategorian skala untuk dibagi ke dalam tiga kelompok. Berikut ini hasil pembagian kelompok berdasarkan klasifikasi menurut Azwar (2011).

Tabel 4. Kategori Statistik Deskriptif

Kategori	Frekuensi	%
Tinggi	33	Tinggi
Sedang	167	Sedang
Rendah	28	Rendah

Berdasarkan standar penormaan di atas, data subyek penelitian menunjukkan bahwa 33 guru atau 14,47% mempunyai tingkat OCB yang tergolong tinggi. Sebanyak 167 guru atau 73,25% mempunyai OCB sedang dan 28 guru atau 12,28% mempunyai OCB rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa OCB pada guru berada di tingkat sedang.

### Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

#### 1. Uji Normalitas

Sebaran data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Nilai Signifikansi	Keterangan
OCB	SMK Negeri	$p=0,714$ ( $0,714 > 0,05$ )	Data Normal
	SMK Swasta	$p=0,857$ ( $0,857 > 0,05$ )	Data Normal

#### 2. Uji Homogenitas

Data memiliki variansi yang sama atau homogen jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Tabel 6. Hasil Uji Homogenitas

Variabel		Levene's Test for Equality of Variance	
		F	Nilai Signifikansi
OCB	Equal variance assumed	0,227	$p=0,642$ ( $0,642 > 0,05$ )
	Equal variance not assumed		

#### 3. Uji Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian komparasi atau perbandingan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji-t atau *t test* dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for windows*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t	Sig
OCB	Status Sekolah	2,711	0,007

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dari uji-t menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel OCB adalah  $p= 0,007$  ( $p < 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 2,711 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ). Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa "Terdapat perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior*

(OCB) pada guru SMK ditinjau dari status sekolah" diterima.

### PEMBAHASAN

Guru sebagai pelaksana pendidikan dihadapkan pada perubahan yang cepat dan permintaan standar yang tinggi serta peningkatan mutu, sehingga mengharuskan guru memperbaiki dan meningkatkan ketrampilan selama proses pembelajaran. Menurut Srimulyani (2012), dalam perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik uji-t diketahui bahwa terdapat perbedaan OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah (dalam hal ini di SMK Negeri 1 Surabaya dan SMK Wachid Hasyim). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya, dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan pada hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansinya  $p= 0,007$  ( $p < 0,05$ ) dengan nilai t sebesar 2,711 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ). Berdasarkan pada hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa "Terdapat perbedaan tingkat OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah" diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mohammad, dkk., (2011) bahwa perilaku sukarela karyawan di dalam organisasi pendidikan itu penting karena di lembaga pendidikan, peran tambahan dilakukan secara bersama-sama dengan tugas resmi dan sering menjadi bagian dari peran resmi. Guru yang menampilkan perilaku OCB merupakan contoh guru yang baik. Jika sekolah memiliki guru-guru yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan sekolah tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Perilaku OCB memang tidak tertulis pada deskripsi pekerjaan guru, tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektivitas sekolah. Guru yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap sekolah tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya.

Yuniar, dkk., (2011) juga menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan sekolah yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *in-role* berdasarkan pada syarat kerja minimal. Kurniawati (2009) menegaskan pula bahwa perbedaan mendasar antara perilaku *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada

perilaku *ekstra-role* biasanya terbebas dari *reward* yang akan mereka terima dan tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika guru berperilaku *ekstra-role*. OCB dalam ruang lingkup pendidikan berarti suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela di luar tugas pokok yang telah ditetapkan, seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah selain mengajar, memberi saran untuk kemajuan sekolah dan mengikuti pelatihan.

Aspek-aspek dalam OCB ini ada lima. Pertama, *altruism* yaitu perilaku membantu rekan sesama guru, seperti membantu proses adaptasi guru baru di sekolah dan bersedia menggantikan jam mengajar guru jika mereka tidak bisa hadir di sekolah. Kedua, *conscientiousness* yaitu perilaku melebihi prasyarat minimum, seperti datang lebih awal dari jam mengajar yang telah ditentukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sekolah lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Ketiga, *civic virtue* yaitu keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh sekolah, seperti mengikuti rapat dinas dan pelatihan untuk menambah wawasan dalam mengajar. Keempat, *courtesy* yaitu perilaku mencegah masalah dalam hubungan interpersonal dengan rekan sesama guru, seperti dapat bekerja sama dengan guru lain dalam menyelesaikan tugas sekolah dan tidak menolak bantuan dari rekan guru yang pernah berkonflik dengan dirinya. Kelima, *sportmanship* yaitu kemauan untuk menahan diri dari mengeluh dan mengumpat, seperti dapat mengambil sisi positif dari permasalahan yang terjadi di sekolah dan tidak mendramatisir hal-hal kurang memuaskan yang didapatkan di sekolah.

Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara OCB dengan kinerja guru. Selain itu, juga ada penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan OCB pada guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang bekerja di sekolah yang mempunyai iklim organisasi bagus dapat meningkatkan tingkat OCB pada guru tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk menjadikan sekolah tempat ia mengajar menjadi lebih efektif.

Pembahasan yang sudah dipaparkan menunjukkan bahwa OCB sangat diperlukan bagi guru SMK, terlebih lagi persaingan saat ini dalam industri pendidikan semakin ketat. Masing-masing sekolah terus berlomba-lomba untuk menjadi SMK yang berkualitas dan diminati oleh masyarakat. Kualitas sekolah tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang bagus dan sarana prasarana yang memadai, tetapi juga kualitas dari para pengajar (guru) di sekolah tersebut.

Pada zaman sekarang ini sudah banyak SMK yang didirikan di Indonesia, baik oleh pemerintah berupa SMK Negeri maupun oleh yayasan pendidikan berupa SMK Swasta. Persaingan di industri pendidikan pun semakin ketat. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia yang ada di sekolah harus berani melakukan perubahan untuk meningkatkan keefektifan sekolah untuk dapat tetap eksis dalam persaingan di industri pendidikan guna mencapai tujuannya. Agar SMK bisa semakin efektif tidak hanya tergantung pada sarana dan prasana yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah.

SMK akan lebih efektif dan berhasil dalam mendidik dan membimbing muridnya jika para guru tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama dan tolong menolong dengan rekan sesama guru, memberikan saran dan berpartisipasi secara aktif demi kemajuan sekolah, memberikan pelayanan ekstra kepada para siswa-siswi, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Jika semua guru di sekolah mempunyai tingkat OCB yang tinggi, maka sekolah akan berkembang lebih efektif karena seluruh sumber daya manusianya mempunyai perilaku prososial di luar kewajibannya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan OCB pada guru SMK ditinjau dari status sekolah. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan terdapat perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK ditinjau dari status sekolah, dalam hal ini SMK Negeri dan SMK Swasta. Hal ini menunjukkan bahwa baik guru di sekolah negeri maupun guru di sekolah swasta mempunyai tingkat OCB yang berbeda, baik dari aspek *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportmanship*. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa status sekolah berpengaruh terhadap tingkat OCB pada guru SMK.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan.

#### **1. Bagi Subyek Penelitian / Guru**

Guru diharapkan dapat meningkatkan OCB, baik pada aspek *altruism*, yaitu perilaku membantu rekan sesama guru; *conscientiousness*, yaitu perilaku melebihi prasyarat minimum yang berhubungan dengan tingkat

kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan; *civic virtue*, yaitu keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, *courtesy*, yaitu perilaku yang bertujuan untuk mencegah masalah dalam hubungan interpersonal dengan rekan sesama guru dan *sportmanship*, yaitu kemauan untuk menahan diri dari aktivitas mengeluh.

2. Bagi Sekolah

Sekolah diharapkan dapat mengadakan pelatihan untuk meningkatkan OCB guru karena walaupun perilaku OCB itu tidak tertulis pada peraturan sekolah, tetapi sangat berdampak bagi keefektifan sekolah. Status sekolah hendaknya tidak menjadi perbedaan dalam meningkatkan OCB pada guru, baik SMK Swasta maupun SMK Negeri bisa saling *sharing* mengenai hal-hal apa saja yang telah dilakukan pada guru agar guru bisa nyaman bekerja di sekolah tersebut dan bisa berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi awal untuk melakukan penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat OCB pada guru, seperti masa kerja, jenis kelamin, kepribadian dan budaya organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, A. 2012. *Peningkatan Pembelajaran Guru SMK*. Diakses pada 01 Oktober 2013 dari <http://catatankuliah.com/2012/12/peningkatan-pembelajaran-guru-smk.html>
- Azwar, S. 2011. *Dasar –Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, B. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, K.S. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 7 No. 1, April 2010*.
- Hasan, I. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry. 2010. *Organizational Citizenship Behaviour – OCB*. Diakses pada 30 September 2013 dari <http://teorionline.com/2010/02/01/organizational-citizenship-behavior-ocb/>
- Kurniawati, I.A. 2009. Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Yang Memiliki Tingkat Kepuasan Kerja Tinggi dan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah PT. Antar Surya Jaya Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya.
- Mohammad, J; Habib, F.Q; Alias, M.A. 2011. *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour : An Empirical Study At Higher Learning Institutions*. *Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No.2, 149-165, July 2011*.
- Rachmawati, I. 2013. Hubungan Masa Kerja Dan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Skripsi*. Prodi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya.
- Srimulyani, V.A. 2012. Antecedent *Organizational Citizenship Behaviour*: Studi Pada Guru-Guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta No.01 Tahun XXXVI/Januari 2012*.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi Vol. 2, Nomor 2, Juni 2012*.
- Utami, A.D.W. 2012. Faktor-Faktor Determinan Profesionalisme Guru SMK Bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi Vol. 2, Nomor 2, Juni 2012*.
- Yuniar, I.G.A ; Nurtjahjanti, H; Rusmawati, D. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011*.