

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU DI SMK

Ivan Ahmad

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: ivanal-may16010664035@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK. Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Instrumen disusun berdasarkan skala iklim organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*. Subyek dari penelitian ini berjumlah 35 guru. Hasil analisis data melalui uji *product moment*, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,837 ($r = 0,837$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), bermakna bahwa hipotesis “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SMK” diterima. Hubungan dua variabel searah, dapat diartikan jika semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin positif nilai *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin negatif pula nilai *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru.

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior among teachers in vocational high schools. Research carried out by quantitative methods. The instruments are arranged based on the scale of the organizational climate and the scale of organizational citizenship behavior. Subject of the researchers amounted to 35 teachers. The results of data analysis through the product moment test, obtained a correlation coefficient of 0.837 ($r = 0.837$) with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that the hypothesis "there is a relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior in vocational teachers" is accepted. The relationship between two variables is one-way, it can be interpreted that the higher the organizational climate, the more positive the value of organizational citizenship behavior will be. Conversely, the lower the organizational climate, the more negative the value of organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Climate, *Organizational Citizenship Behavior*, Teacher

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman membuat perkembangan dunia ekonomi menjadi semakin kompleks. Berbagai negara berlomba untuk memenangkan kompetisi melawan kemajuan teknologi (Heryanto, 2004). Bersaing menghadapi kompetisi tersebut akan sulit dilakukan jika suatu negara kekurangan kualitas dari sumber daya manusianya. (Mahardani & Basalamah, 2018) menyebutkan bahwa salah satu faktor penentu kualitas manusia dalam sebuah negara adalah pendidikan. Salah satu lembaga yang mampu memenuhi harapan dari tujuan

pendidikan adalah sekolah. Berdasarkan hal tersebut, sekolah menjadi komponen penting dalam membangun pendidikan di suatu negara (Daryanto, 2002).

Sekolah sebagai komponen utama dalam membentuk kualitas dari sumber daya manusia, dituntut untuk dapat memberikan pendidikan dengan mutu terbaik. Salah satu cara menjaga mutu pendidikan adalah dengan menciptakan lingkungan sekolah yang efektif serta memperhatikan kualitas guru. Kualitas guru ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal (Steele, 2010). Kompetensi guru dan dorongan untuk mengajar termasuk ke dalam faktor internal, sedangkan sistem yang

diterapkan di sekolah atau dukungan dari atasan merupakan faktor eksternal.

Dewasa ini bekerja di dalam organisasi lebih banyak berfokus pada kerja tim atau kelompok dibanding individu. Begitu pula dengan guru di sekolah, hal tersebut mengharuskan seorang guru untuk memiliki kemampuan interpersonal yang baik, membangun kerja sama yang efisien, membagikan informasi, menerima perbedaan dengan orang lain dan lebih mementingkan tujuan bersama daripada tujuan pribadi (Purba & Seniati, 2004). Guru dapat menjalankan tuntutan tersebut apabila guru dapat menjalin interaksi kerja antara satu sama lain. Salah satu bentuk dari interaksi kerja yang positif adalah *organizational citizenship behavior*.

Organ, (1997) merumuskan *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku sukarela dalam menjalankan pekerjaan lebih di luar deskripsi kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, dan perilaku tersebut tidak mendapatkan penghargaan ataupun imbalan. Istilah ini berangkat dari kata *citizen* yang artinya penduduk atau penghuni, lalu mendapatkan imbuhan dan menjadi *citizenship* yang berarti kependudukan. Artinya karyawan memiliki sikap sebagai penduduk atau kewargaan, yang berbentuk seperti perasaan memiliki dan menjaga.

Organizational citizenship behavior juga dapat diartikan sebagai perilaku pilihan yang bukan bagian dari kewajiban kerja seorang karyawan, namun keberadaan sikap ini dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif lain (Robbins & Judge, 2013). Perilaku *organizational citizenship behavior* tidak tertulis dalam peraturan, perjanjian, atau kontrak kerja, sehingga tidak terdapat sanksi yang diberikan jika tidak melakukannya (Dyne & Ang, 1998).

Organizational citizenship behavior di sekolah dapat memberikan banyak dampak positif baik secara individual maupun secara organisasional, karena pada dasarnya organisasi dapat bertumbuh dengan baik jika karyawan di dalamnya dapat memberikan kinerja melebihi harapan. Muhdar (2015) menjelaskan *organizational citizenship behavior* dalam lingkup organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kuantitas kerja, dan menurunkan tingkat *turnover*. Berkaitan dengan lingkup sekolah, Somech dan Oplatka (2015) menjelaskan *organizational citizenship behavior* dapat membangun citra baik guru di lingkungan sekolah serta meningkatkan kepercayaan diri pada guru. Hal ini dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas kinerja guru saat mengajar.

Berkesinambungan dengan temuan yang dilakukan oleh Basu, *et al.* (2017), yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki manfaat

besar bagi kemajuan organisasi, karena *organizational citizenship behavior* memiliki kaitan yang erat dengan sikap dan kinerja, persepsi terhadap peran, demografi, tingkat stres, kepuasan kerja, kepercayaan antar pribadi, komitmen organisasi, dan suasana hati para anggota organisasi saat bekerja.

Sejalan dengan temuan Basu, *et al.* (2017), mengatakan ketika anggota organisasi telah memiliki *organizational citizenship behavior*, maka akan menghasilkan perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga akan terciptanya perasaan nyaman saat bekerja dan bangga terhadap pekerjaannya.

Terdapat lima dimensi dari *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1997) adapun penjelasan terhadap dimensi-dimensi tersebut yaitu, *sportsmanship* merupakan sikap sportif atau secara sederhana adalah sikap murah hati dan fleksibel terhadap situasi atau keadaan dengan penekanan pada suasana positif dalam lingkungan kerja daripada suasana negatif, sehingga memiliki rasa toleransi yang tinggi. *Altruism* merupakan perilaku secara sukarela membantu rekan kerja dalam menghadapi permasalahan ataupun kesulitan yang dialami. *Courtesy* merupakan berperilaku baik di dalam organisasi seperti menjaga sopan santun, menjadi ramah ditempat kerja, dan menghargai orang lain. *Conscientiousness* merupakan bentuk ketelitian dan kehati-hatian dalam mengerjakan sesuatu, melebihi dari apa yang sudah ditentukan. Terakhir adalah *civic virtue* yang merupakan perilaku menunjukkan kontribusi langsung terhadap organisasi, bersikap aktif dan asertif di dalam ketentuan kerja maupun di luar deskripsi tugas kerja. Kelima dimensi ini menjadi landasan dalam mengembangkan alat pengumpulan data guna mengukur variabel *organizational citizenship behavior*.

Fenomena dari *organizational citizenship behavior* tampak pada beberapa guru-guru yang mengajar disalah satu SMK swasta yang berada di Surabaya. SMK ini memiliki tiga jurusan di yaitu akuntansi, multimedia, dan administrasi perkantoran. Letak demografis SMK ini berada di lingkungan penduduk dengan ekonomi menengah kebawah, sehingga mayoritas murid yang bersekolah di SMK berasal dari keluarga ekonomi menengah kebawah. Hal tersebut berdampak pada pemberian fasilitas dan kesejahteraan yang terbatas untuk para guru yang bekerja di sana. Berdasarkan data yang dihimpun, peneliti selanjutnya melakukan studi pendahuluan untuk menggali lebih dalam mengenai fenomena yang ada. Studi pendahuluan dilakukan dengan melakukan wawancara dengan pihak kepala sekolah dan observasi yang didampingi oleh pihak kepala sekolah juga.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang telah dilaksanakan pada SMK, terdapat beberapa fenomena mengenai *organizational citizenship behavior* diantaranya bentuk perilaku yang tampak pada para guru misalnya saling memberikan bantuan ketika terdapat rekannya yang mengalami kesulitan, sportifitas guru dan tidak mengeluhkan hal-hal kecil yang dapat menghambat produktivitas saat bekerja dan bersedia bekerja secara ekstra tanpa adanya imbalan.

Beberapa perilaku lain seperti menjaga kesopanan dan ramah tamah antar guru juga dapat diamati melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti. Menjaga kesopanan dan ramah tamah merupakan salah satu bentuk *courtesy* dalam dimensi yang dirumuskan oleh Organ (1997). Hal lain yang ditemui oleh peneliti ketika melakukan studi pendahuluan adalah beberapa guru yang ditemui diketahui juga ikut merawat lingkungan sekolah, seperti membersihkan ruang kerjanya, menjaga fasilitas sekolah, dan menjalin kerjasama antar karyawan lain. Perilaku ini dapat digolongkan sebagai dorongan untuk bersikap kewargaan di lingkungan kerja atau dalam dimensi *civic virtue* (Organ, 1997).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *organizational citizenship behavior* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, Somech dan Oplatka, (2015) menyebutkan terdapat tiga level penentu *organizational citizenship behavior* di lingkungan sekolah, yang pertama adalah level individu meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi kerja, dan rasa panggilan untuk mengajar. Level kedua adalah level interaksi, yang meliputi kepercayaan organisasi dan dukungan dari organisasi atau atasan. Level terakhir adalah level organisasi, meliputi iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan fenomena yang nampak pada guru di SMK penelitian ini akan lebih berfokus pada salah satu faktor yaitu iklim organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SMK, ditemukan bahwa fenomena *organizational citizenship behavior* yang terbentuk pada guru di SMK tersebut muncul karena sekolah berusaha membangun suasana sekolah yang nyaman seperti keluarga, bagi seluruh warga sekolah termasuk guru dan karyawan. Sekolah menciptakan suasana informal yang terbangun dengan harapan agar dapat membantu para guru dalam mengatasi kepenatan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendorong *organizational citizenship behavior* dari Somech dan Oplatka (2015) saling berhubungan. Bahwa iklim atau sistem yang terjalin di tempat kerja mempengaruhi perilaku karyawan.

Hoy, *et al.* (2013) menjelaskan iklim organisasi sebagai persepsi guru mengenai lingkungan kerjanya, yang didorong oleh beberapa karakteristik seperti, perasaan formal, perasaan informal, kepribadian anggota di dalam ruang kerja, dan kepemimpinan dalam organisasi. Lebih spesifik dijelaskan bahwa himpunan karakteristik inilah yang membedakan satu sekolah dengan sekolah yang lain dan mempengaruhi bagaimana perilaku masing-masing anggota dalam sekolah. Secara sederhana, Hoy, *et al.* (2013) menyebut iklim organisasi di dalam sekolah sebagai kepribadian sekolah, seperangkat karakteristik internal yang mendorong anggota di dalamnya untuk berperilaku dan mempersepsikan tentang sekolah.

Lussier, (2005) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi individu terkait kualitas pada lingkungan dan suasana internal organisasi, dimana secara efektif dipahami oleh individu tersebut, sehingga akan membentuk suatu pola perilaku untuk selanjutnya. Terdapat tujuh dimensi utama dari iklim organisasi yang dikembangkan oleh Lussier (2005), yakni *structure, reward, organizational identity and loyalty, responsibility, warmth, risk, dan support*. Ketujuh dimensi ini akan dikembangkan menjadi suatu alat pengumpulan data yang digunakan dalam mengukur variabel iklim organisasi.

Penjabaran setiap dimensi pada iklim organisasi oleh Lussier (2005), yakni *structure* merupakan tingkat kepatuhan individu di dalam organisasi yang terbentuk karena terdapat prosedur dan aturan yang telah tersusun dan terstruktur. *Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan atas usaha yang telah dilakukan oleh individu bagi organisasi. *Organizational identity and loyalty* berhubungan dengan rasa bangga terhadap keberadaannya di dalam organisasi dan bentuk kesetiaan tersebut ditampilkan selama bekerja. *Responsibility* adalah pengawasan yang diberikan organisasi dan kemudian dirasakan individu sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dipenuhi. *Warmth* berkaitan dengan tingkat kepuasan individu di dalam organisasi. *Risk* berhubungan dengan ruang atau kesempatan yang diberikan organisasi kepada individu dalam mengambil keputusan, menjalankan tugas, dan manajemen risiko sebagai sebuah tantangan. Terakhir adalah *support* merupakan dukungan yang diberikan oleh atasan kepada elemen dibawahnya.

Fenomena yang terjadi pada guru SMK ini sejalan dengan temuan Ashkanasy, *et al.* (2010) dimana iklim organisasi yang positif, pada tingkat terkecil (tim) berdampak dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan perilaku. Seperti dari hasil studi pendahuluan, kepala sekolah menuturkan bahwa mayoritas guru tidak banyak mengeluhkan mengenai

sistem dan suasana yang dibangun oleh kepala sekolah karena memang sekolah berusaha untuk mewujudkan kritik maupun masukan yang disampaikan oleh guru. Hal ini jika merujuk pada teori Lussier (2005) sejalan dengan dimensi *support*, bahwa sekolah ingin mendukung guru agar dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah, dukungan yang diberikan dapat menumbuhkan perasaan nyaman dan kepercayaan guru kepada sekolah. Seorang guru ketika mendapatkan kenyamanan di dalam sekolah, akan merasa diterima dan mendapat kemudahan dalam menjalankan pekerjaannya disadari ataupun tidak hal tersebut juga dapat menumbuhkan loyalitas guru kepada sekolah. Gambaran ini menunjukkan dimensi Lussier (2005) mengenai *organizational identity and loyalty*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah diuraikan diatas maka peneliti memilih variabel iklim organisasi yang ada di sekolah tersebut sebagai salah satu variabel yang dapat mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* pada guru. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu salah satunya yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Dewi (2010) yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SD Negeri menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Adapun yang membedakan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitiannya, dimana subjek pada penelitian ini yaitu guru-guru yang bekerja disalah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta.

Selain variabel-variabel yang telah dirumuskan oleh Somech dan Oplatka (2015) sebagai penentu terbentuknya *organizational citizenship behavior*, terdapat beberapa variabel lain yang dapat membentuk *organizational citizenship behavior* pada individu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kaya (2015), Cohen dan Liu (2011), Srimulyani, *et al.* (2017), dan Zeinabadi (2010). Beberapa penelitian terdahulu ini mengaitkan variabel lain dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Penelitian pertama adalah penelitian dari Kaya (2015) mengenai hubungan antara kepemimpinan bergaya spiritual dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan pada guru sekolah dasar ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap dimensi-dimensi yang ada pada *organizational citizenship behavior*. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap empat dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu *civic virtue*,

altruism, *conscientiousness*, dan *courtesy*. Sedangkan pada *sportsmanship* tidak memiliki hasil setinggi dimensi yang lain. Pada hasil penelitian dijelaskan bahwa kepemimpinan bergaya spiritual memberikan dasar yang kuat terhadap tiap-tiap anggota didalam organisasi dan menetapkan standart-standart ideal terhadap perilaku maupun sikap yang diharapkan oleh organisasi.

Penelitian kedua adalah penelitian dari Cohen dan Liu (2011) yang berjudul "*Relationship between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli Teachers*". Penelitian ini dilakukan pada guru-guru yang diambil dari 10 sekolah yang berbeda. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perbedaan individu menjadi faktor penting dalam membentuk besarnya tingkat *organizational citizenship behavior*, nilai-nilai individu seperti hedonisme, prestasi, pengarahannya sendiri, kekuatan, dan simulasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peran kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi. Sedangkan nilai-nilai konservasi dan *self-transcendences* seperti tradisi, konformitas, keamanan, kebijakan, dan universalisme akan berkaitan lebih kuat dengan altruisme pada *organizational citizenship behavior*. Selain itu pada sistem pendidikan kebutuhan akan stabilitas dan keamanan dalam pekerjaan juga mendorong para guru untuk bekerja lebih baik. Hasil lain yang ditemukan ialah komitmen organisasi menjadi penentu penting dalam terbentuknya *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ketiga adalah penelitian dari Srimulyani, *et al.* (2017) yang berjudul "Keadilan organisasional dan konsekuensinya terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA dan SMK Kota Madiun". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsekuensi keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMA dan SMK Kota Madiun. Pada Penelitian ini peneliti membagi OCB kedalam dua jenis berdasarkan rumusan OCB dari Williams dan Anderson (1991), yang pertama adalah *Citizenship Behavior Towards Individuals* (OCB-I) yang berarti perilaku yang memberikan manfaat kepada individu lain dan secara tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi. Lalu yang kedua adalah *Citizenship Behavior Directed Towards Organizations* (OCB-O) yang berarti perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan beberapa model keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB-I maupun OCB-O. Peneliti mengungkapkan pengaruh ini dapat muncul karena sekolah atau pimpinan pemegang otoritas memberlakukan

guru secara adil maka para guru dapat sukarela melakukan tindakan OCB-O maupun OCB-I.

Penelitian keempat, Zeinabadi (2010) mencoba meneliti kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai pendorong *organizational citizenship behavior* pada guru. Partisipan berasal dari sekolah dasar yang tersebar di 10 distrik yang berada di Tehran yang merepresentasikan wilayah utara, selatan, barat timur, dan pusat kota Tehran, Iran. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat model dimana kepuasan kerja berdampak pada komitmen organisasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di sekolah. Penelitian ini memiliki pola yang hampir sama dengan penelitian ketiga dari Srimulyani, *et al.* (2017).

Sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti memutuskan untuk mengambil variabel yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil yang ditemukan dari penelitian sebelumnya bahwa *organizational citizenship behavior* dibentuk oleh gaya kepemimpinan, peran kerja, nilai-nilai individu, komitmen, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu sepengetahuan peneliti belum ada yang meneliti variabel iklim organisasi sebagai salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah iklim organisasi dapat memberikan kontribusi dalam terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini kemudian memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK.

METODE

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, penekanan pendekatan ini terletak pada penggunaan angka pada setiap proses pengerjaannya (Sugiyono, 2017), sehingga nantinya peneliti akan melakukan pengujian teori melalui variabel-variabel yang telah ditentukan dengan menggunakan angka-angka serta prosedur statistika yang menjadi bagian dari analisis data.

Pendekatan kuantitatif yang digunakan berjenis korelasional. Metode penelitian kuantitatif korelasional dimaksud untuk meneliti variasi dari suatu variabel yang akan digunakan dapat berkaitan dengan variasi dari variabel yang lainnya (Azwar, 2009). Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya

hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior* pada guru SMK.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Keseluruhan dari populasi akan digunakan menjadi subjek penelitian, sehingga menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi. Populasi merupakan sekumpulan objek ataupun subjek dengan adanya kuantitas serta karakteristik yang sama (Sugiyono, 2017). Jumlah subjek yang digunakan sebanyak 65 guru di SMK, berasal dari jurusan yang berbeda-beda yakni akuntansi, administrasi perkantoran, dan multimedia. Pembagian sampel yaitu 30 guru untuk dilakukan uji coba, dan 35 guru sebagai subjek penelitian.

Lokasi penelitian berada di SMK X. SMK X adalah salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang berada di Kota Surabaya, Jawa Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpul data menggunakan instrumen, yang berguna dalam menghimpun informasi maupun data secara teliti, sistematis dan lengkap agar proses selanjutnya dapat lebih mudah untuk diolah (Arikunto, 2010). Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner berbentuk skala *likert*. Siregar (2014) mengatakan bahwa fungsi dari skala *likert* guna mengukur pendapat, persepsi, dan sikap individu mengenai suatu fenomena tertentu. Penggunaan skala *likert* mencakup lima opsi jawaban, untuk mengukur persepsi seseorang tentang suatu fenomena, opsi jawaban tersebut diantaranya adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Penyusunan instrumen dibuat peneliti dengan berdasarkan teori Organ (1997) untuk skala *organizational citizenship behavior* sedangkan skala iklim organisasi disusun dengan berlandaskan teori dari Lussier (2005).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala dapat dikatakan baik apabila bersifat valid dan reliabel, selain itu validitas suatu instrumen perlu diketahui untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur aitem yang hendak diukur (Azwar, 2009).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil korelasi pada aitem positif mendapat skor $> 0,30$ maka aitem tersebut memiliki konstruk yang kuat, sedangkan jika skor yang diperoleh $< 0,30$ maka dapat diartikan kurang adanya daya beda yang baik (Sugiyono, 2017).

Skala *organizational citizenship behavior* menampilkan sebanyak 40 aitem yang telah diuji coba. Terdapat 31 aitem yang tergolong memenuhi kriteria skor ($>0,30$). Berikut aitem pada skala *organizational citizenship behavior* yang telah dianalisis:

Tabel 1. Aitem *organizational citizenship behavior* setelah diuji coba

Hasil Analisis	Nomor Aitem	Σ
Aitem Valid	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39	31
Aitem Tidak Valid	5, 13, 14, 21, 24, 26, 28, 34, 40	9
Total		36

Terdapat 9 aitem tidak memenuhi kriteria skor ($<0,30$) sehingga tidak dapat digunakan. Variabel iklim organisasi terdapat 47 aitem yang mendapat nilai lebih dari 0,30 dan 9 aitem berada dibawah 0,30 dari total 56 aitem yang telah diuji coba. Berikut aitem pada skala iklim organisasi yang telah dianalisis:

Tabel 2. Aitem iklim organisasi setelah diuji coba

Hasil Analisis	Nomor Aitem	Σ
Aitem Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56	47
Aitem Tidak Valid	15, 19, 21, 24, 30, 43, 46, 47, 50	9
Total		56

Uji reliabilitas instrumen dikatakan reliabel ketika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran hasil data yang didapat relatif sama atau tetap (Azwar, 2009). Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 22.0 *for windows*.

Tabel 3. Pedoman Nilai *Alpha Cronbach*

Nilai Koefisien Korelasi	Kategori
$> 0,800$	Sangat Reliabel
0,610 – 0,800	Reliabel
0,410 – 0,600	Cukup Reliabel
0,210 – 0,400	Kurang Reliabel
$< 0,200$	Tidak Reliabel

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada aitem *organizational citizenship behavior* dan aitem iklim organisasi :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Skala Iklim Organisasi

Variabel	Jumlah Aitem	Nilai Alpha Cronbach	Kategori
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31	0,713	Reliabel
Iklim Organisasi	47	0,747	Sangat Reliabel

Teknik Analisis Data

Teknik analisa statistika yang digunakan dalam mengolah data penelitian ini adalah teknik korelasi. Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel yang digunakan yaitu iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Teknik analisis data peneliti menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis, dimana didalam uji asumsi juga terdapat uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk melihat apakah terdapat masalah-masalah pada data sebelum diolah dalam uji hipotesis. Uji asumsi sendiri terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dihasilkan berdistribusi normal atau tidak, sehingga akan berpengaruh pada penggunaan uji statistik parametrik ataupun non-parametrik (Siregar, 2014). Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika skor probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ dan jika skor probabilitas $> 0,05$ maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk melihat tingkat hubungan linearitas antara variabel bebas dan variabel terikat (Siregar, 2014). Uji linieritas pada penelitian ini akan menggunakan SPSS versi 22.0 for windows.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan pada penelitian ini, peneliti menggunakan dasar pengujian hipotesis hasil pada analisis data. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan *Product Moment* dari SPSS 22.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Data yang telah ditemukan dengan membagikan kuesioner pada 35 guru di SMK dengan tiga jurusan yang berbeda yakni akuntansi, administrasi perkantoran, dan multimedia. Data yang diperoleh akan diolah dengan *descriptive statistics*.

Tabel 5. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35	86	148	116,22	13,59
Iklm Organisasi	35	143	225	180,11	20,50
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan *descriptive statistics*, ditemukan nilai mean pada *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 116,22, nilai tertinggi yaitu 148 dan nilai terendah 86. Perolehan nilai mean pada iklim organisasi menunjukkan angka 180,11, nilai tertinggi yaitu 225 dan nilai terendah 143.

Besarnya nilai standar deviasi pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu 13,59 dan untuk variabel iklim organisasi sebesar 20,50. Hal ini dapat diinterpretasi yaitu data penelitian yang diperoleh lebih bervariasi. Tingginya nilai standar deviasi lebih besar dari 2 SD (1 SD = 6) memiliki arti bahwa terdapat beragam perbedaan pada latar belakang subjek, sehingga mempengaruhi persepsi yang diterima di lingkungan kerja. Perbedaan latar belakang ini dapat dipengaruhi oleh usia, pendidikan, ataupun masa kerja.

Analisis berikutnya yang dilakukan adalah uji asumsi dan uji linieritas. Pengujian ini diperlukan guna memastikan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi

syarat dalam melakukan uji analisis korelasi melalui analisis *pearson product moment*.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Merupakan teknik analisis data dengan tujuan guna mengetahui apakah perolehan data telah memiliki distribusi normal atau tidak. Program SPSS 22.0 membantu proses perhitungan normalitas data, nilai signifikansi yang besar dari 0,05 ($p > 0,05$) tergolong distribusi normal dan jika kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka tidak tergolong berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,06	Distribusi Normal
Iklm Organisasi	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, ditemukan nilai signifikansi pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu 0,06 dan 0,200 untuk nilai signifikansi pada variabel iklim organisasi. Interpretasi yang dapat diberikan terhadap nilai signifikansi tersebut ialah data dari kedua variabel telah memiliki distribusi normal.

Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas untuk mengungkap adanya hubungan yang linier antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan variabel iklim organisasi. Pengujian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 22.0.

Apabila nilai signifikansi kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) data dapat dikatakan linier, namun apabila nilai signifikansi besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data ditegaskan tidak bersifat linier (Sugiyono, 2017).

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

	Sig (p)	Ket
Iklm Organisasi*	Between Group	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Linearity	Linier

Perolehan nilai signifikansi yang ditemukan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Interpretasi hasil tersebut yakni hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan variabel iklim organisasi telah bersifat linier.

Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi atau uji hipotesis berguna ketika ingin mengungkap hubungan korelatif antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK”

Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi sederhana, yaitu uji *product moment* dengan bantuan program SPSS 22.0. Hubungan yang tidak signifikan jika nilai yang diperoleh besar dari 0,05 ($p > 0,05$), dan dinyatakan tidak signifikan jika nilai signifikansi tersebut kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 3 merupakan pedoman dalam melakukan interpretasi terhadap nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017).

Tabel 8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkatan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil perhitungan uji *product moment* yang dibantu bantuan SPSS 22.0 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Correlation			
		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Iklim Organisasi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	1	,837
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
	Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,837
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

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

Perolehan nilai koefisien korelasi pada variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan metode uji korelasi *pearson product moment* yaitu 0,837 ($r=0,837$), sehingga memiliki tingkatan yang sangat kuat dan nilai signifikansi yakni 0,000 ($p < 0,05$). Perolehan nilai koefisien korelasi tersebut tidak adanya tanda negatif

sehingga hubungan dua variabel positif dan satu arah. Maksud dari hubungan searah, ketika semakin tinggi skor iklim organisasi maka semakin positif skor *organizational citizenship behavior*. Begitu sebaliknya, rendahnya skor iklim organisasi maka semakin negatif skor *organizational citizenship behavior*.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Eta	Eta Square
1	,837	,700	,965	,931

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Hasil yang diperoleh pada tabel 7 menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinansi adalah 0,700. Nilai tersebut dapat dimaknai yaitu sebesar 70% kontribusi yang diberikan variabel iklim organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dan sisanya sebesar 30% merupakan kontribusi yang diberikan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Perumusan hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*”. Hasil penelitian pada guru SMK yang dilakukan dalam menjelaskan keterhubungan variabel iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan metode analisis *pearson product moment* memperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan pada variabel iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hipotesis “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*” dapat diterima.

Hasil analisis korelasi dengan uji *pearson product moment* juga memunculkan nilai koefisien korelasi (r) yakni sebesar 0.837, sehingga tingkat hubungan antar variabel tergolong sangat kuat karena mendekati 1. Hubungan kedua variabel jika dilihat dari nilai koefisien korelasi adalah positif searah, karena tidak terdapatnya tanda negatif. Bermakna bahwa semakin tinggi skor iklim organisasi maka semakin positif skor *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, apabila skor iklim organisasi rendah maka skor *organizational citizenship behavior* semakin negatif.

Berdasarkan arah hubungan yang positif, tingkat *organizational citizenship behavior* guru akan semakin

meningkat ketika guru telah dapat memberikan persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini disebabkan karena guru yang telah mampu memberikan persepsi tersebut akan menganggap bahwa lingkungannya adalah lingkungan yang efektif untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi lebih untuk sekolah. Selain itu ketika guru memberikan persepsi yang positif maka akan menganggap bahwa sekolah tempatnya bekerja telah memberikan tunjangan yang sesuai, prosedur dan aturan yang sistematis, pengawasan, adanya kepuasan saat bekerja, dukungan dari atasan, hingga peluang yang diberikan sekolah dalam mengikutsertakan guru secara aktif pada setiap kegiatan. Hal tersebut menjadikan guru senantiasa memberikan kinerja yang optimal dan bersedia untuk melakukan pekerjaan lebih untuk kepentingan dan kemajuan sekolah.

Berkaitan dengan hasil yang ditemukan oleh Ahmadizadeh, Heydarinejad, Farzam, dan Boshehri (2012) yang meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada staf kantor pendidikan jasmani. Ahmadizadeh, Heydarinejad, Farzam, dan Boshehri (2012) menemukan bahwa ketika individu di tempat kerja mendapatkan suasana kerja yang positif, adanya kejelasan terhadap tujuan, serta intensitas interaksi dengan anggota organisasi lebih banyak, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada individu yang akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Selain itu, penelitian oleh Eskandari dan Ghanbari (2014) dengan mengambil topik penelitian yang sama dan dilakukan pada staf non-fakultas di universitas, menemukan bahwa imbalan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kejelasan tujuan, serta dukungan, dapat berdampak tinggi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berkesinambungan dengan hasil uji statistik dan kategorisasi menunjukkan bahwa lebih dari 25% (19,95% kategori tinggi dan 5,7% kategori sangat tinggi) guru SMK mempunyai nilai di atas rata-rata pada variabel *organizational citizenship behavior*, sesuai dengan fenomena pada studi pendahuluan. Hasil yang ditemukan dalam penelitian menggambarkan perilaku guru yang memperlihatkan ketersediaan dalam mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di dalam lingkungan kerja karena mampu meningkatkan kemampuan dirinya dan memajukan hasil kerjanya setiap hari, serta para guru memiliki tingkat ketelitian yang baik saat mengerjakan tugasnya, bersikap sportif dan murah hati terhadap rekan kerja, serta berusaha menjaga sopan santun dan menghargai orang lain.

Menurut teori *organizational citizenship behavior* dapat diartikan sebagai perilaku lebih individu yang dapat mendorong efektivitas organisasi, dikerjakan tanpa paksaan dan tidak tercantum pada ketentuan kerja (Organ & Bateman, 1983). Robbins dan Judge (2013) menjabarkan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dapat diamati jika individu memiliki *organizational citizenship behavior*, seperti bersedia dalam melindungi sarana dan prasarana di dalam organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, membantu rekan kerja, serta bersikap toleransi terhadap sesuatu yang kurang ideal maupun menerima saran dan kritikan dengan lapang dada.

Selain *organizational citizenship behavior*, iklim organisasi pada guru di SMK juga menunjukkan hal-hal yang positif, terlihat dari perhitungan uji statistik dan kategorisasi pada skala iklim organisasi terdapat lebih dari 22% guru dengan nilai iklim organisasi di atas rata-rata (11,4% kategori tinggi dan 11,4% kategori sangat tinggi). Hal ini dapat tergambarkan dari bagaimana suasana informal yang dibangun oleh pihak sekolah meningkatkan kenyamanan guru di sekolah. Rasa nyaman dan menyenangkan inilah yang diketahui dapat meningkatkan kinerja. Iklim organisasi diartikan sebagai persepsi individu mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh individu tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2005).

Alasan lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kejelasan wewenang dan perintah yang diberikan, dalam teori Lussier (2005) kejelasan ini masuk dalam dimensi *structure*. Sejalan dengan temuan tersebut, Prihatsanti dan Dewi (2010) juga menyebutkan bahwa ketika guru mendapatkan arahan yang jelas dan merasa dihargai oleh sekolah maka akan membentuk suatu pola perilaku positif untuk memberikan usaha atau perilaku yang setara dengan apa yang telah diberikan sekolah kepada guru, dimana salah satu perilaku tersebut adalah *organizational citizenship behavior*.

Hubungan yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan iklim organisasi ini sejalan dengan rumusan faktor dari Somech dan Oplatka (2015) dimana penentu *organizational citizenship behavior* di sekolah dapat dikategorikan ke dalam tiga level yaitu, level individu, level interaksi, dan level organisasi. Level individu meliputi kepuasan kerja, komitmen kerja dan rasa panggilan untuk mengajar yang berhubungan dengan bagaimana guru mengidentifikasi, menilai dan mempersepsikan pekerjaannya. Kedua terdapat kepercayaan maupun dukungan dari organisasi pada level interaksi yang berkaitan dengan kualitas ikatan yang

terjalin antara guru dengan sekolah. Terakhir level organisasi meliputi iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dimana pada level ini kondisi lingkungan sekolah sangat mempengaruhi sikap, perilaku, maupun kinerja orang-orang didalamnya.

Hubungan dua variabel ini jika terjaga, dan terjalin secara berulang-ulang dalam periode waktu yang cukup lama dapat menimbulkan suatu kesinambungan. Sebagai contoh, dari hasil penelitian menunjukkan para guru menganggap bahwa membantu sesama rekan kerja merupakan kegiatan yang wajar untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan baik sekolah maupun antar guru menanamkan perasaan saling menghargai satu sama lain. Sedangkan perasaan saling menghargai tidak akan muncul jika tidak ada pelaku-pelaku yang menerapkan tolong-menolong. Jika diamati terdapat kesinambungan dua arah antara *organizational citizenship behavior* dengan iklim organisasi pada guru di SMK.

Penelitian relevan lain yang memaparkan hasil sejenis adalah Lubis (2015) dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Pasaman SImpang Empat. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Lubis (2015) ini menguatkan bukti bahwa iklim yang dirasa positif oleh orang-orang di dalam organisasi dapat meningkatkan perasaan yang ditunjukkan melalui perilaku di tempat kerja. Seperti halnya pada guru di SMK, hubungan informal yang terjalin dengan baik antar guru di sekolah, dukungan dan pengawasan yang diberikan, serta menetapkan standar kerja dirasa positif oleh guru di sekolah. Hal tersebut menjadikan para guru mampu menyadari setiap tanggung jawabnya di sekolah, paham dan patuh terhadap prosedur yang berlaku, serta tumbuhnya rasa bangga terhadap sekolah. Perasaan-perasaan positif yang tumbuh pada guru ini pula yang mendorong munculnya perilaku yang positif.

Selain itu beberapa penelitian lain dengan menggunakan subjek yang berbeda juga mendukung hasil penelitian ini diantaranya bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Seperti "*The relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior of the staff members in the department of education in Isfahan City*" oleh Pozveh dan Karimi (2017). Penelitian ini menggunakan anggota staf Departemen Pendidikan di Kota Isfahan sebagai subjek. Ditemukan bahwa antara variabel iklim organisasi dan

variabel *organizational citizenship behavior* terdapat hubungan langsung dan signifikan.

Sementara itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Akanni dan Ndubueze (2017) berjudul "*Organisational climate and organisational citizenship behaviour of employees in selected private companies in South-East, Nigeria*", dengan tujuan penelitian ialah untuk mengetahui keterhubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan swasta di Nigeria Tenggara, dengan hasil yang serupa, yaitu adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Penelitian lain yang berjudul "*An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior*" oleh Maamari dan Messarra (2012). Penelitian ini menggunakan 139 karyawan dari bank komersil di Lebanon. Penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa model iklim organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Penelitian lain yang memberikan hasil serupa dengan subjek berbeda adalah "*Explaining the relations between organizational climate, organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas Company*" oleh Gheisari, et al. (2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan beberapa variabel penentu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan gas Khuzestan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Secara singkat, temuan dilapangan maupun penelitian relevan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan, sehingga sekolah perlu memperhatikan dan mengembangkan iklim organisasi yang positif sebanyak mungkin agar *organizational citizenship behavior* pada guru juga semakin meningkat.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki peranan dan hubungan yang sangat kuat terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK, dibuktikan dengan nilai koefisien determinan sebesar 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK dibentuk oleh iklim organisasi sebesar 70%, dan sisanya sebesar 30% dibentuk oleh variabel lain yang tidak mendapat perhatian pada penelitian ini.

Pemaparan pembahasan ini hanya berfokus pada variabel iklim organisasi dengan *organizational*

citizenship behavior. Sementara Smith, *et al.* (1983) menyebutkan ada faktor-faktor lain yang mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* pada individu, yaitu kepuasan pada pekerjaan dan kepribadian. Selain itu *Organizational citizenship behavior* juga dapat dibentuk oleh faktor lain, seperti faktor demografis meliputi usia, status pernikahan, dan jenis kelamin (Zulkarnain & Ariyani, 2017).

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Hubungan antara dua variabel bersifat positif dan searah dimana dapat disimpulkan ketika nilai dari variabel iklim organisasi tinggi maka akan semakin positif pula nilai dari variabel *organizational citizenship behavior*, apabila nilai dari variabel iklim organisasi rendah hal itu juga dapat membuat nilai variabel *organizational citizenship behavior* semakin negatif.

Saran

Bagi Sekolah

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi dalam mengetahui gambaran *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK, juga menjadi pengingat bahwa iklim organisasi sangat berperan. Dimensi-dimensi dengan nilai lebih tinggi dapat diartikan adalah perilaku atau situasi yang sudah ada dan terbentuk di SMK, seperti *warmth* dan *organizational identity and loyalty*. Dimensi dengan poin yang tinggi dapat dipertahankan, dan dimensi dengan poin yang rendah dapat ditingkatkan seperti *reward* atau *risk management*.

Manajemen sekolah juga dapat menggunakan data yang telah didapat dari penelitian ini untuk melakukan peningkatan, karena data yang didapat adalah gambaran dari situasi nyata yang berjalan sehari-hari.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat dituliskan peneliti untuk peneliti yang tertarik dengan topik serupa, yaitu karena fokus penelitian ini hanya pada iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*, maka masih terdapat beberapa faktor lain yang belum diuji oleh peneliti. Faktor-faktor tersebut seperti kepribadian dan kepuasan kerja, maupun tiga level faktor penentu *organizational citizenship behavior* yakni level personal, level interaksi, dan level organisasi.

Penelitian ini juga hanya berfokus pada guru di salah satu SMK swasta. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak subyek penelitian dan memperluas karakteristik subjek seperti guru dengan karakteristik lain atau guru pada jenjang pendidikan yang lain, guna memperkaya wawasan dan literasi mengenai *organizational citizenship behavior* dan iklim organisasi pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadizadeh, Z., Heydarinejad, S., Farzam, F., Boshehri, N. S. (2012). Investigation the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *International journal of sport studies*, 2(3).
- Akanni, A. A., & Ndubueze, K. I. (2017). Organisational climate and organisational citizenship behaviour of employees in selected private companies in South-East, Nigeria. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 10(E5).
- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ashkanasy, N., M, W. C. P., & Peterson, M. F. (2010). *The handbook of organizational culture and climate*. SAGE Publication, Inc.
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare social role industries: The mediating role of social capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6).
- Cohen, A., & Liu, Y. (2011). Relationship between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4).
- Daryanto. (2002). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Bumi Aksara.
- Dyne, L. V., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore.

Academy of Management Journal, 41(6).

- Eskandari, A., & Ghanbari, S. (2014). Organizational climate, job motivation, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*, 1(3).
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas Company. *International Journal of Applied Operational Research*, 4(4).
- Heryanto, J. (2004). Pro dan kontra ekonomi global. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Hoy, W. K., Miskel, C. G., & Tarter, C. J. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kaya, A. (2015). The relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: A research on school principals behaviors. *Educational Sciences : Theory and Practice*, 15(3).
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior karyawan dalam rangka peningkatan kerja. *E-Journal Apresiasi Ekonomi*, 3(2).
- Lussier, N. R. (2005). *Human relation in organization application and skill building*. Mc Graw Hill.
- Maamari, B., & Messarra, L. C. (2012). An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *European Journal of Management*, 12(3).
- Mahardani, A. S., & Basalamah, R. (2018). Membangun sumber daya manusia berkarakter tinggi dan baik melalui metode pendidikan karakter. *Jurnal Ketahanan Pangan*, 2(1).
- Muhdar. (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2).
- Organ, D. W., & Bateman, T. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4).
- Pozveh, A. Z., & Karimi, F. (2017). The relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior of the staff members in the Department of Education in Isfahan City members. *International Journal of Educational and Psychological Research*, 3(1).
- Prihatsanti, U., & Dewi, S. K. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1).
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Sosial Humaniora*, 1(1).
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education, Inc.
- Siregar, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal Of Applied Psychology*, 68(4).
- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational citizenship behavior in schools*. Routledge.
- Srimulyani, V. A., Kurniawati, D., & Rustiyansih, S. (2017). Keadilan organisasional dan konsekuensinya terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA dan SMK Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2).
- Steele, A. N. (2010). Three characteristics of effective teachers. *UPDATE: Application of Research in Music Education*, 28(1).
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of

Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.

Williams, L., & Anderson, S. (1991). Job Satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Sage Journals: Journal of Management*.

Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment and as antecedents of organizational citizenship behavior of teachers. *Elsevier, Procidia Social and Behavioral Sciences*, 5.

Zulkarnain, D., & Ariyani, M. (2017). Organizational citizenship behavior (OCB) pada guru ditinjau dari faktor demografi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2).

