



Teacher Behavior Profile in Organization Citizenship Behavior

Profil Perilaku Guru dalam Organization Citizenship Behavior

Salim Salim^{1*}, Rahmad Prajono¹, Nurhayati Nurhayati¹, Abdin Abdin¹, Hendra Nelva Saputra²

¹ Universitas Halu Oleo, Indonesia, ² Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

The purpose of this research is: (1) to reveal the portrait behavior of organizational citizenship behavior in primary school teachers in Kendari City, (2) to assess factors affecting the behavior of organizational citizenship behavior of teachers Primary school in the city of Kendari, (3) to analyze the difference in behavior of organizational citizenship behavior is reviewed from the gender of school status and gender in primary school teachers in Kendari City. This approach of research using a quantitative method. The place of implementation of this research is an elementary school in the region of Kendari, South-east Sulawesi province. The results of this study show generally teachers of elementary school in the city of Kendari have organization citizenship behavior with good behavior, (2) Factors that influence the behavior of organizational citizenship behavior of Teachers Elementary School in Kendari City is a school climate that encompasses work culture, school leadership management, and school objectives, (3) There is no difference in organizational citizenship behavior Behaviour for elementary school teachers in Kendari City is reviewed from Gender, school status, and school type

OPEN ACCESS

ISSN 2548 2254 (online)

ISSN 2089 3833 (print)

Edited by:

Mahardika Darmawan Kusuma
Wardana

Reviewed by:

Deni Adi Putra

*Correspondence:

Salim Salim
salim@uho.ac.id

Received: 3 Agustus 2020

Accepted: 10 Agustus 2020

Published: 17 Agustus

Citation:

Salim S, Prajono R, Nurhayati N,
Abdin A and Saputra HN (2020)
Teacher Behavior Profile in
Organization Citizenship Behavior.
PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan.
9:2.

doi: 10.21070/pedagogia.v9i2.754

Keywords: Organization Citizenship Behavior, Teacher, Elementary School

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengungkapkan potret perilaku organizational citizenship behavior pada guru Sekolah Dasar di Kota Kendari, (2) untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organizational citizenship behavior pada guru Sekolah Dasar di Kota Kendari, (3) untuk menganalisis perbedaan perilaku organizational citizenship behavior ditinjau dari jenis kelamin status sekolah dan jenis kelamin pada guru-guru Sekolah Dasar di Kota Kendari. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah sekolah dasar di wilayah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum guru-guru sekolah dasar di Kota Kendari memiliki organization citizenship behavior dengan perilaku yang baik, (2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku organization citizenship behavior pada guru sekolah dasar di Kota Kendari yaitu iklim sekolah yang meliputi budaya kerja, manajemen pimpinan sekolah, dan tujuan sekolah, (3) Tidak terdapat perbedaan perilaku organization citizenship behavior pada guru-guru sekolah dasar di Kota Kendari ditinjau dari jenis kelamin, status sekolah, dan jenis sekolah.

Kata Kunci: Organization Citizenship Behavior, Guru, Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia adalah sumbangan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Kinerja anggota merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang anggota organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi selanjutnya. Oleh sebab itu, guna membentuk suatu organisasi yang baik bergantung pada individu-individu yang ada di dalamnya terutama perilaku dari individu-individu tersebut. Pada konteks perilaku organisasi, persoalan umumnya yang dihadapi institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan salah satu perilaku penting dari seorang pegawai dalam suatu organisasi yaitu perilaku baik warga organisasi yang disebut *organizational citizenship behavior*. Schultz and Schultz (2006) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya.

Organizational citizenship behavior ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior tinggi* tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu. *Organizational citizenship behavior* 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 Humairo (2013); Mansoor et al. (2012). Pendapat lain dikemukakan oleh Yunico et al. (2016) *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Perilaku OCB adalah sifat alami yang dimiliki pegawai yang merupakan peran ekstra sebagai pelengkap sistem organisasi yang dapat berkontribusi pada efektivitas organisasi Choi et al. (2014); Elamin and Tlaiss (2015).

Organizational citizenship behavior dari uraian di atas dapat dikatakan sebagai perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggung jawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan *performance* yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal. *Organizational citizenship behavior* secara komprehensif telah menjadi objek penelitian. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penelitian yang berkaitan dengan OCB. Penelitian Srimulyani et al. (2017) menyimpulkan keadaan organisasional secara *overall* berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* anggota organisasi. Hasil penelitian Permana and Sriathi (2017) menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain yang dilakukan Rini et al. (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian di atas lebih menekankan pada aspek yang dapat menumbuhkembangkan *organizational citizenship behavior* subjek penelitian. Analisis dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh aspek yang dapat memberikan stimulus pembentuk OCB seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kinerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Urgensi penelitian ini terletak pada luasnya cakupan penelitian yang didasarkan tidak hanya pada aspek tertentu, melainkan sesuai dengan dimensi OCB.

Dimensi OCB didasarkan pada pernyataan Organ, Posakoff, & Mackenzie (2006) meliputi: 1) Altruism yaitu bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh pegawai yang memiliki efek tertentu untuk membantu masalah organisasi terkait; 2) Courtesy yaitu bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh pegawai pada bagian pekerjaan individu yang bertujuan untuk mencegah masalah dengan orang lain dari yang terjadi; 3) Sportsmanship yaitu kesediaan karyawan untuk mentolerir kondisi yang kurang ideal tanpa mengeluh untuk "menghindari mengeluh, keluhan kecil, dan membuat kasus; 4) Civic Virtue; yaitu bagian perilaku individu

yang menunjukkan bahwa dia bertanggung jawab untuk berpartisipasi, terlibat, atau berkaitan dengan suatu perusahaan; 5) *Conscientiousness*; yaitu bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh pegawai yang berjalan baik di luar persyaratan minimum dalam organisasi di area kehadiran, mematuhi aturan dan peraturan, mengambil istirahat, dan sebagainya.

Fakta di lapangan menunjukkan sekolah dasar di Kota Kendari memiliki pola interaksi yang berbeda-beda. Perilaku yang sering muncul di sekolah yang mencerminkan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku suka rela misalnya saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan. Setiap guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas mentransformasikan sejumlah bahan pelajaran kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai "ibu" di sekolah bagi peserta didik, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks.

Kompleksnya tugas guru menuntut setiap guru untuk memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*. Menurut Kardo and Yuzarion (2017) bahwa guru sebagai pendidik yang dihormati harus memiliki perilaku yang dapat diteladani dan ditiru oleh peserta didik. Nursyamsi (2014) juga mengungkapkan bahwa guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat mempengaruhi perilaku siswa, gaya belajar siswa, persepsi siswa dan pengharapan siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian secara mendalam untuk mengetahui perbedaan perilaku OCB tiap guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan sebuah tawaran kajian kegiatan untuk menganalisis potret perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Dasar di Kota Kendari, dan sekaligus menjadi rona awal dalam perumusan kebijakan sebagai upaya mengembangkan mutu pendidikan pada Sekolah Dasar untuk dimasa-masa yang akan datang yang lebih terarah menuju pencapaian tujuan pembangunan dibidang pendidikan Kota Kendari.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengungkapkan potret perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Dasar di Kota Kendari, (2) untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Dasar di Kota Kendari, (3) untuk menganalisis perbedaan perilaku *organizational citizenship behavior* ditinjau dari jenis kelamin, status sekolah dan jenis sekolah pada guru-guru Sekolah Dasar di Kota Kendari.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah sekolah dasar di wilayah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Penentuan sekolah diambil secara kluster, dengan setiap kecamatan terdapat beberapa sekolah yang dipilih berdasarkan status sekolah dan akreditasi sekolah. Jumlah sekolah yang terpilih sebanyak 32 sekolah dari 10 kecamatan yang berada di Kota Kendari. Banyaknya guru sekolah dasar yaitu ada 64 responden guru dengan sebaran pengambilan responden pada masing-masing sekolah diambil dua orang. Metode pengumpulan data dilaksanakan secara sistematis dan terstandar untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner beralasan. Data penelitian diolah dan dianalisis untuk menjawab masalah penelitian. Setiap data diorganisir dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis statistik inferensial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) diukur dengan menggunakan unsur kriteria indikator yang meliputi: *Conscientiousness* (sukarela); *Altruism* (menolong); *Civic Virtue* (bertanggung jawab, partisipasi); *Sportmanship* (toleransi dan sportifitas); *Courtesy* (kesopanan, rasa hormat); *Obedience* (kepatuhan); dan *Self-Development* (pengembangan diri). Hasil pen-

gukuran perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di Kota Kendari dikategorisasi kedalam 4 kriteria seperti yang tertera pada Tabel 1

[Table 1 about here.]

Hasil analisis rata-rata aspek perilaku *organization citizenship behavior* guru sekolah dasar di Kota Kendari menunjukkan perilaku *organization citizenship behavior* guru secara umum berkategori baik. Analisis lanjutan terhadap masing-masing aspek perilaku *organization citizenship behavior* dapat diuraikan sebagai berikut:

1) *Conscientiousness*, Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Conscientiousness* tersaji pada Tabel 2

[Table 2 about here.]

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Conscientiousness* sangat baik dengan nilai rerata sebesar 3,31; 2) *Altruism*, Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Altruism* tersaji pada Tabel 3 .

[Table 3 about here.]

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Altruism* kurang baik dengan nilai rerata sebesar 2,49; 3) *Civic Virtue* Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Civic Virtue* tersaji pada Tabel 4 .

[Table 4 about here.]

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Civic Virtue* berkategori baik dengan nilai rerata sebesar 3,16; 4) *Sportmanship*, Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Sportmanship* tersaji pada Tabel 5 .

[Table 5 about here.]

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Sportmanship* berkategori kurang baik dengan nilai rerata sebesar 2,48; 5) *Courtesy* Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Courtesy* tersaji pada Tabel 6

[Table 6 about here.]

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Courtesy* berkategori baik dengan nilai rerata sebesar 2,92; 6) *Obedience*, Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Obedience* tersaji pada Tabel 7 .

[Table 7 about here.]

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Obedience* berkategori baik dengan nilai rerata sebesar 3,21; 7) *Self-Development*, Hasil analisis data terkait perilaku *organization citizenship behavior* pada aspek *Self-Development* tersaji pada Tabel 8 .

[Table 8 about here.]

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum perilaku *organization citizenship behavior* guru aspek *Self-Development* berkategori kurang baik dengan nilai rerata sebesar 2,06. Hasil analisis data perilaku *organization citizenship behavior* pada guru sekolah dasar ditinjau dari jenis kelamin, status sekolah dan jenis sekolah tersaji pada Tabel 9

[Table 9 about here.]

Hasil pada Tabel 9 secara umum menunjukkan tidak ada perbedaan perilaku *organization citizenship behavior* antara guru jika ditinjau dari jenis kelamin, status sekolah, dan jenis kelamin. Analisis perilaku *organization citizenship behavior* antara guru perempuan dan guru laki-laki tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya, perilaku *organization citizenship behavior* guru pada sekolah negeri dan sekolah swasta juga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya. Begitu juga dengan perilaku *organization citizenship behavior* guru pada jenis sekolah SD dan MI juga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku *organization citizenship behavior* pada guru-guru sekolah dasar di Kota Kendari secara rata-rata berperilaku *organization citizenship behavior* yang sama dengan kategori baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan *organization citizenship behavior* pada guru sekolah dasar di Kota Kendari menunjukkan secara umum berperilaku baik. Antara guru yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sama-sama menunjukkan perilaku *organization citizenship behavior* yang baik, guru-guru pada sekolah negeri dan sekolah swasta juga sama-sama berperilaku *organization citizenship behavior* yang baik, dan guru-guru pada jenis SD dan MI juga sama-sama berperilaku *organization citizenship behavior* yang baik. Srimulyani (2011) menyatakan jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Secara khusus terdapat aspek *organization citizenship behavior* yang dinilai kurang baik yaitu aspek altruism (menolong), sportmanship (toleransi dan sportifitas), dan self-development (pengembangan diri).

Perilaku *altruism* guru yang kurang baik yaitu guru tidak dapat menggantikan jam mengajar rekan guru ketika tidak masuk sekolah karena beban tugas dan tanggung jawab mereka cukup padat, jadwal jam mengajar bersamaan, dan saling mengharapkan khusus pada sekolah yang banyak gurunya. Guru juga tidak mengajak rekan guru lainnya untuk makan siang bersama atau sharing mengenai masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan perilaku tersebut dianggap buang-buang waktu, mengeluarkan dana, dan perlu akses tempat makan yang bagus. Perilaku *altruism* membutuhkan keikhlasan diri, sebagaimana penjabaran Yunico et al. (2016) yang menyatakan bahwa *altruism* merupakan tindakan sukarela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (kecuali perasaan telah melakukan kebaikan). KAMILAH and ERLYANI (2017) menjelaskan aspek yang mempengaruhi seseorang dalam memberikan pertolongan kepada orang lain yaitu empati, meyakini keadilan dunia, tanggung jawab sosial, kontrol diri internal, dan ego yang rendah. Uraian tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kelima hal tersebut dapat dikatakan sebagai pemicu kurang baiknya perilaku *altruism* pada guru SD di Kota Kendari.

Perilaku *sportmanship* guru yang kurang baik adalah mengeluh terhadap tugas dan kebijakan yang diberikan dari pimpinan sekolah saat itu dikarenakan kadang-kadang tugas dan kebijakan tersebut tidak sesuai harapan guru, selalu bertepatan dengan tugas mengajar, rentang waktu yang diberikan cukup singkat, dan kurang bijaksana. Guru juga tidak merasa senang ketika mendapatkan tugas tambahan diakibatkan padatnya jam mengajar sehingga mengalami kelelahan yang membutuhkan tenaga ekstra, mengganggu tugas utama guru.

Perilaku *self-development* guru yang kurang baik adalah kurang mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme dikarenakan kurangnya kepedulian akan pentingnya kegiatan pelatihan, kurangnya akses informasi, dukungan dana dan seleksi guru mengikuti pelatihan tidak proporsional. Guru juga kurang menjadi perwakilan sekolah untuk mengikuti lomba yang berskala lokal, regional maupun nasional dikarenakan kurangnya pembinaan, alokasi dana, dan padatnya jadwal mengajar sehingga tidak dapat berkeaktifan. Guru kurang mengikuti kegiatan seminar pendidikan untuk menambahkan khasanah ilmu dikarenakan kurangnya pemahaman dan empati terhadap pentingnya kegiatan seminar, kurangnya akses informasi, dan padatnya jam mengajar. Guru juga kurang ikut serta terlibat sebagai pendamping kegiatan lomba kesiswaan baik berskala lokal, regional maupun internasional diakibatkan kurangnya dukungan dana, dan guru PNS selalu menjadi prioritas dibandingkan guru honorer.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku *organization citizenship behavior* pada guru sekolah dasar di Kota Kendari berdasarkan hasil kuisioner secara umum yaitu iklim sekolah yang meliputi budaya kerja, manajemen pimpinan sekolah, dan tujuan sekolah. Faktor budaya kerja sangat menunjang perilaku *organization citizenship behavior* guru yang ditunjukkan dengan perilaku karakter baik yang dimiliki oleh setiap individu guru. Walaupun setiap individu guru berasal dari suku yang multikultural, namun setiap individu guru telah memiliki karakter yang baik yang diperoleh dari bawaan nilai-nilai luhur adat istiadat yang dianut setiap individu guru. Budaya kerja berikutnya adalah tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru yang telah melekat pada diri setiap individu guru. Guru tidak hanya memiliki tugas untuk mengajar namun memiliki tugas membimbing peserta didik dan tugas lainnya untuk mendukung kemajuan sekolah. Budaya kerja selanjutnya adalah standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan setiap sekolah. Adanya SOP menjadikan semua unsur, pelaku, dan masyarakat sekolah bertindak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh sekolah melalui rapat musyawarah antara semua komponen warga sekolah.

Faktor manajemen pimpinan sekolah juga turut berpengaruh pada perilaku *organization citizenship behavior* guru sekolah dasar di Kota Kendari. Pimpinan sekolah yang menerapkan kebijakan yang proporsional akan membawa iklim kinerja sekolah yang baik sehingga membawa perubahan pada kemajuan sekolah. Pimpinan sekolah dapat menjadi teladan terhadap dewan gurunya dalam bertindak, memberikan pertimbangan dan mengeluarkan kebijakan agar outputnya menjadi *rool model* bagi bawahannya terutama dewan guru. Pimpinan sekolah juga dapat memberikan penghargaan kepada kinerja gurunya sebagai feedback atas usaha sukses yang telah dicapai oleh dewan gurunya dengan tujuan untuk memacu spirit dan semangat guru lainnya.

Faktor lainnya yang turut berpengaruh terhadap perilaku *organization citizenship behavior* guru adalah tujuan sekolah. Adanya tujuan sekolah menyebabkan semua komponen sekolah baik pimpinan sekolah, maupun dewan guru memiliki acuan kinerja yang sama untuk menuju kemajuan sekolah yang lebih baik. Sekolah yang mengalami kemajuan akan mendapatkan surplus yang baik dari masyarakat, mengangkat citra sekolah baik secara lokal maupun nasional, dan mendongkrak akreditasi sekolah. Dorongan inilah yang menjadikan pimpinan sekolah dan dewan guru memiliki kepedulian, dan tanggung jawab yang sama untuk mencapai tujuan sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui beberapa hal terkait dengan *organization citizenship behavior* pada guru sekolah dasar di Kota Kendari yaitu diantaranya: (1) Secara umum, guru-guru sekolah dasar di Kota Kendari memiliki *organization citizenship behavior* dengan perilaku yang baik, (2) Terdapat aspek perilaku *organization citizenship behavior* yang dinilai kurang baik yaitu pada aspek altruism (menolong), sportmanship (toleransi dan sportifitas), dan self-development (pengembangan diri), (3) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku *organization citizenship behavior* pada guru sekolah dasar di Kota Kendari yaitu iklim sekolah yang meliputi budaya kerja, manajemen pimpinan sekolah, dan tujuan sekolah, (4) Tidak terdapat perbedaan perilaku *organization citizenship behavior* pada guru-guru sekolah dasar di Kota Kendari ditinjau dari jenis kelamin, status sekolah, dan jenis sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat diberikan beberapa rekomendasi diantaranya: (1) perlunya penguatan budaya kerja pada masing-masing sekolah dasar melalui pendekatan budaya multikultural; (2) perlu dikembangkannya standar operasional prosedur (SOP) sekolah demi perkembangan dan kemajuan sekolah; (3) perlu diterapkan nilai-nilai akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi pada iklim kinerja sekolah untuk mewujudkan guru yang memiliki kemampuan profesional, berintegritas tinggi, berbudaya kerja yang tinggi dan dipercayai masyarakat; (3) perlu dukungan dana terhadap kegiatan *self-development* (pengembangan diri) guru sekolah dasar beserta pemilihan gurunya secara proporsional untuk mengikuti kegiatan *self-development*; (4) perlunya perumusan kebijakan dari stakeholders instansi terkait terhadap penguatan perilaku *organization*

citizenship behavior guru pada jenjang pendidikan dasar di Kota Kendari.

REFERENCES

- Choi, B. K., Moon, H. K., Ko, W., and Kim, K. M. (2014). A Cross Sectional Study of The Relationships Between Organizational Justices and OCB: Roles of Organizational Identification and Psychological Contracts. *Leadership & Organization Development Journal* 35, 530–554. doi: <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2012-0103>.
- Elamin, A. M. and Tlaiss, H. A. (2015). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Employee Relations* 37, 2–29. doi: 10.1108/er-03-2014-0033.
- Humairo, H. D. (2013). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ditinjau Dari Status Sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi* 2, 1–7.
- KAMILAH, C. and ERLYANI, N. (2017). GAMBARAN ALTRUISME ANGGOTA KOMUNITAS 1000 GURU KALIMANTAN SELATAN. *Jurnal Ecopsy* 4, 33–33. doi: 10.20527/ecopsy.v4i1.3413.
- Kardo, R. and Yuzarion (2017). Sikap Guru terhadap Peserta Didik dalam Belajar. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan* 2, 185–195. doi: <http://dx.doi.org/10.17977/um027v2i22017p189>.
- Mansoor, N., Aslam, H. D., Javad, T., Ashraf, F., and Shabbir, F. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 3, 567–576. doi: 10.36941/mjss.
- Nursyamsi (2014). Pengembangan Kepribadian Guru. *Jurnal Al-Ta'lim* 21, 32–41. doi: 10.15548/jt.v21i1.70.
- Permana, A. D. and Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru. *E-Jurnal Manajemen* 6, 4185–4213.
- Rini, D. P., Rusdarti, and Suparjo (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 1, 69–88.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today* (New Jersey: Pearson Education Inc), 1–504.
- Srimulyani, E. (2011). THE IDEA OF MAHMUD YUNUS TO REFORM ARABIC TEACHING. vol. 12, In *Jurnal Ilmiah Didaktika*, ed. S. P. G.-G. S. di Kota Madiun. Widya Warta (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry), 1–1. doi: 10.22373/jid.v12i1.434.
- Srimulyani, V. A., Kurniawati, D., and Rustiyansih, S. (2017). KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SMA DAN SMK KOTA MADIUN*. *Jurnal Manajemen Indonesia* 17, 1–1. doi: 10.25124/jmi.v17i2.1063.
- Yunico, A., Lukmawati, and Botty, M. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Perilaku Altruistic Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Di Perbankan Syariah Angkatan 2013 UIN Raden Fatah Palembang. *Psikis Jurnal Psikologi Islam* 2, 181–194.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 Salim, Prajono, Nurhayati, Abdin and Saputra. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

LIST OF TABLES

1	Kategorisasi Perilaku OCB	233
2	Rekapitulasi Perilaku OCB aspek Conscientiousness	234
3	Rekapitulasi perilaku OCB aspek Altruism	235
4	Rekapitulasi perilaku OCB aspek Civic Virtue	236
5	Rekapitulasi perilaku OCB aspek Sportmanship	237
6	Rekapitulasi perilaku OCB aspek Courtesy	238
7	Rekapitulasi perilaku OCB aspek Obedience	239
8	Rekapitulasi perilaku OCB aspek Self-Development	240
9	Rekapitulasi Uji Perbedaan Perilaku OCB	241

TABLE 1 | Kategorisasi Perilaku OCB

Interval rata-rata	Kriteria
1 - 1,75	Tidak Baik
1,75 - 2,50	Kurang Baik
2,50 - 3,25	Baik
3,25 - 4,00	Sangat Baik

TABLE 2 | Rekapitulasi Perilaku OCB aspek Conscientiousness

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
1	Bersedia dengan lapang dada menerima kritikan dari pimpinan atau rekan guru mengenai pekerjaan yang tidak beres di sekolah	3,55	sangat baik	3,31	sangat baik
2	Menggunakan waktu kerja seefektif mungkin	3,58	sangat baik		
3	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan kegiatan/program kerja sekolah tanpa mengharapkan uang lembur	2,91	baik		
4	Menerima tanggung jawab ekstra yang diberikan oleh pimpinan sekolah demi kemajuan sekolah	3,28	sangat baik		
5	Memberikan informasi dan konsultasi pada rekan guru yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru atau kemajuan sekolah.	3,47	sangat baik		
6	Menyambut tamu dari luar yang membutuhkan data/bantuan yang berkaitan dengan sekolah	3,08	baik		

TABLE 3 | Rekapitulasi perilaku OCBaspek Altruism

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
7	Membantu rekan guru yang membutuhkan dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan	2,97	baik	2,49	kurang baik
8	Bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan guru yang sulit dia kerjakan	2,53	baik		
9	Menggantikan jam mengajar rekan guru ketika tidak masuk sekolah karena alasan penting	2,13	kurang baik		
10	Bersedia membantu guru/staf baru atau mahasiswa praktik lapangan untuk memahami peraturan dan kinerja di sekolah	2,61	baik		
11	Senang bertukar pikiran dengan rekan guru mengenai strategi peningkatan kinerja dan profesionalisme	2,81	baik		
12	Mengajak rekan guru untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya	1,92	kurang baik		

TABLE 4 | Rekapitulasi perilaku OCB aspek Civic Virtue

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
13	Setiap tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab	3,58	sangat baik	3,16	baik
14	Mengajukan pendapat saat rapat sekolah bersama rekan guru dan pimpinan sekolah	2,61	baik		
15	Mengerti terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada sekolah	3,16	baik		
16	Terlibat dalam kegiatan-kegiatan sekolah sebagai bagian dari program sekolah dalam kurung waktu setahun terakhir	2,89	baik		
17	Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan sekolah kedepannya	3,34	sangat baik		
18	Berusaha melakukan yang terbaik untuk kemajuan sekolah	3,39	sangat baik		

TABLE 5 | Rekapitulasi perilaku OCBaspek Sportmanship

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
19	Tidak mengeluh terhadap tugas dan kebijakan yang diberikan dari pimpinan sekolah saat itu	2,42	kurang baik	2,48	Kurang Baik
20	Jika sekolah mem-berlakukan kebi-jakan baru maka sesegera mungkin menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.	2,86	baik		
21	Tidak membesar-besarkan per-masalahan dalam menyelesaikan per-masalahan yang terjadi di sekolah	2,02	kurang baik		
22	Merasa senang ketika mendapatkan tugas tambahan	2,48	kurang baik		
23	Menerima dengan lapang dada apabila usulan yang dia-jukan tidak diterima baik oleh rekan guru maupun pimpinan sekolah	2,59	baik		
24	Memperhatikan perasaan rekan guru dan/atau pimp-inan sekolah dalam menyelesaikan per-masalahan yang terjadi di sekolah	2,53	baik		

TABLE 6 | Rekapitulasi perilaku OCB aspek Courtesy

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
25	Memperhatikan usulan-usulan dari rekan-rekan guru saat rapat berlangsung	3,42	sangat baik	2,92	baik
26	Menyemangati rekan-rekan guru yang terlihat murung atau jenuh saat bekerja di sekolah.	3,00	baik		
27	Tidak terprovokasi ketika adalah suatu masalah yang terjadi di sekolah	1,64	tidak baik		
28	Ikut membuat pertimbangan/keputusan dalam menilai sesuatu demi kemajuan sekolah	2,88	baik		
29	Mengingatkan kepada rekan guru agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	3,03	baik		
30	Terjalin hubungan yang baik antara sesama rekan guru maupun dengan pimpinan sekolah	3,55	sangat baik		

TABLE 7 | Rekapitulasi perilaku OCB aspek Obedience

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
31	Mematuhi peraturan yang diberlakukan di sekolah walaupun tanpa ada yang mengawasi	3,51	sangat baik	3,21	baik
32	Datang lebih awal di sekolah sehingga bisa memulai tugas lebih awal	3,31	sangat baik		
33	Tidak menghabiskan jam kerja untuk membicarakan hal-hal di luar pekerjaan atau bersantai, atau main game.	2,86	baik		
34	Tidak melanggar peraturan sekolah walaupun dalam keadaan terdesak.	3,13	baik		
35	Tidak membicarakan hal-hal buruk tentang keadaan/masalah sekolah di luar lingkungan sekolah	3,05	baik		
36	Memiliki spirit dan motivasi ketika akan memulai rutinitas kerja di sekolah.	3,42	sangat baik		

TABLE 8 | Rekapitulasi perilaku OCBaspek Self-Development

No	Pernyataan	Rerata	Kategori	Rerata Total	Kategori
37	Mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme dalam kurung waktu setahun terakhir	2,27	kurang baik	2,06	kurang baik
38	Mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dalam kurung waktu setahun terakhir	2,38	kurang baik		
39	Menjadi perwakilan sekolah untuk mengikuti lomba yang berskala lokal, regional maupun nasional dalam kurung waktu setahun terakhir	1,64	tidak baik		
40	Mengikuti kegiatan seminar pendidikan untuk menambahkan khasanah ilmu dalam kurung waktu setahun terakhir	1,64	tidak baik		
41	Ikut serta terlibat sebagai pendamping kegiatan lomba kesiswaan baik berskala lokal, regional maupun internasional dalam kurung waktu setahun terakhir	1,92	kurang baik		
42	Mengikuti perkembangan dan perubahan terhadap trend pendidikan yang berlaku saat ini.	2,52	baik		

TABLE 9 | Rekapitulasi Uji Perbedaan Perilaku OCB

Aspek Pengukuran		t hitung	Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Jenis Kelamin	Laki-Laki	0,475	0,636	Terima Ho	Tidak ada perbedaan
	Perempuan				
Status Sekolah	Negeri	0,505	0,615	Terima Ho	Tidak ada perbedaan
	Swasta				
Jenis Sekolah	SD	0,047	0,963	Terima Ho	Tidak ada perbedaan
	MI				