



Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Pencapaian Kinerja Guru

Dwipa Satria Negara

Fakultas Pasca Sarjana Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: DwipaSatria413@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja guru SMA dengan memasukkan gender sebagai kelompok pemisah yang terdapat pada guru laki-laki atau perempuan. Penelitian ini dilakukan pada guru SMA di salah satu kabupaten di kota Bengkulu, dengan populasi guru sebanyak 75 mata pelajaran. Pengumpulan data OCB menggunakan skala yang terdiri dari 5 aspek yaitu conscientiousness, sportmanship, civic Virtue, courtesy, dan altruism. Sedangkan kinerja menggunakan dokumentasi penilaian. Hasil pengujian menggunakan regresi sederhana dan uji-t untuk menguji perbedaan jenis kelamin. Ditemukan bahwa tidak ada pengaruh OCB terhadap kinerja guru dengan hasil $p = 0,06 > 0,05$, dengan perbedaan OCB menunjukkan bahwa guru perempuan memiliki OCB lebih tinggi daripada laki-laki. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut pengaruh OCB dengan melibatkan variabel lain di luar kinerja dan perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap kinerja dengan keterlibatan subjek yang lebih luas.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), kinerja, guru*

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on performance among high school teachers by including gender as a separator group found in male or female teachers. This research was conducted on senior high school teachers in one of the districts of Bengkulu city, with a teacher population of 75 subjects. OCB data collection uses a scale consisting of 5 aspects of conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, courtesy, and altruism. Meanwhile, the performance uses assessment documentation. The test results use simple regression and t-Test to test for sex differences. It was found that there was no effect of OCB on teacher performance with the results of $p = 0.06 > 0.05$, with differences in OCB indicating that female teachers had higher OCB than males. Therefore, it is suggested for further research to further examine the effect of OCB by involving other variables outside of performance and it is necessary to conduct more in-depth research on performance with wider subject involvement.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), performance, teachers*

PENDAHULUAN

Pendidikan dipandang sebagai proses pembentukan keterampilan dan kemampuan dasar yang fundamental, menyangkut daya pikir dan perasaan yang mengarahkan manusia ke tabiat berakhlak dan beradab (Winarsih, 2014). Demi ketercapaian semua itu, maka diperlukan peran seorang guru yang menjadi tokoh sentral pendidikan. Guru dipandang sebagai instrumen utama yang membantu siswa membangun sikap positif, membangkitkan rasa ingin tahu, kemandirian dan ketepatan logika intelektual agar sukses dalam

pembelajaran (Ismail, 2010). Hal di atas memperlihatkan guru adalah kebutuhan penting pada sistem pendidikan, karena sebaik serta semaju apapun fasilitas dan kurikulum yang diberikan kepada siswa, semuanya tetap akan kembali pada guru.

Terdapat salah satu aspek yang menjadi perhatian dari peran kerja guru ialah kinerja guru. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru serta kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik. Nilai arti keberadaan kinerja guru sendiri ialah kemampuan guru dalam memperlihatkan atau menerapkan bidang kecapakan serta kompetensi dimilikinya ke dalam lingkungan pembelajaran di sekolah. Menurut Sanjaya (dalam Ismail, 2010) kinerja guru berhubungan terhadap tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil akhir belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mengetahui kebutuhan pola belajar yang tepat bagi siswa di kelas, sebagai pengelola, maka guru diharapkan mampu menciptakan suasana lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa agar dapat belajar dengan baik, dan tugas evaluasi, guru harus mampu memberikan penilaian proses belajar siswa yang tepat. Guru dengan kompetensi dan kinerja tinggi diharapkan dapat menunjang motivasi serta semangat belajar pada siswa agar semakin lebih baik, di mana kondisi tersebut nantinya membantu peningkatan mutu dan kualitas pembelajaran ke depannya (Widoyoko (2009).

Bagi seorang guru untuk mempunyai motivasi dalam dirinya, di mana motivasi tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja dihasilkan. Bagi pihak sekolah, mempunyai guru tanpa motivasi dalam dirinya hanya akan menghasilkan produktivitas yang rendah, meskipun guru tersebut terampil dan berkompotensi di bidangnya. Mathis & Jackson (2010) menjelaskan bahwa motivasi merupakan bentuk perasaan atau keinginan dalam diri seseorang, yang mengarahkan orang tersebut bersedia bekerja keras demi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Dessler (dalam Geren, 2011) motivasi bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan menghilangkan penurunan tingkat kinerja terdapat pada diri mereka sehingga bersedia bekerja lebih giat. Christin & Mukzam (2017) mengemukakan di antara berbagai bentuk pengaruh motivasi yang ada, motivasi intrinsik menjadi aspek pendorong paling kuat dalam meningkatkan kualitas dan pencapaian produktivitas kerja seseorang secara terus-menerus. Motivasi intrinsik menjadi bentuk motivasi paling diharapkan organisasi, karena pegawai akan bekerja lebih giat tanpa perlu penguatan dari luar untuk meningkatkan kualitas kerjanya, dan keinginan bekerjanya yang sukarela akan mendorong terciptanya perilaku sosial di tengah lingkungan masyarakat organisasi atau dikenal juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Organ dkk. (1990) OCB didefinisikan sebagai perilaku kerja seorang individu yang bersifat bebas (*discretionary*) tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward*, namun dari tindakannya tersebut mampu mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi yang ada. Menurut Khan & Rashid (2012) OCB adalah *extra-role perfomance* atau perilaku diluar keharusan kerja seorang karyawan atas dasar keinginan pribadi dengan tujuan membantu dan ikut berperan serta mencapai tujuan organisasi tempat dirinya bekerja. Sedangkan, George (dalam Kusumajati, 2014) menilai kehadiran OCB pada karyawan menjadi suatu faktor penting bagi organisasi mencapai keberhasilannya, hal itu dilatarbelakangi kondisi organisasi yang tidak dapat mengantisipasi semua perilaku organisasi dengan hanya mengandalkan deskripsi kerja yang ditetapkan secara formal saja. Salwa (dalam Devi & Sintaasih, 2016) berkesimpulan terdapatnya perilaku positif yang berada di tengah karyawan organisasi akan mendukung peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja baik secara individual ataupun organisasi. Gibson, *et al* (dalam Suzanna, 2017) mengemukakan bila perilaku OCB yang terdapat dalam diri karyawan organisasi akan mendorong pencapaian kualitas kerja baik dari sisi efisiensi serta produktivitas yang optimal, pada akhirnya tindakan tersebut akan berkontribusi secara tidak langsung pada organisasi. Karambaya (dalam Somech & Zahavy, 2000) mengemukakan bahwa guru dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung akan menghasilkan pencapaian kinerja tinggi, dibandingkan guru

yang mempunyai OCB rata-rata memperlihatkan kecenderungan tingkat kinerja rendah. Secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja pada guru dengan mendorong peningkatan produktivitas kerjanya seperti, menjalin interaksi kerja sama antar warga organisasi, dan menciptakan suasana lingkungan kerja kondusif (Organ 1988; Podsakoff & MacKenzie, 1997; Bolino, *et al*, 2002; dalam Muhdar, 2015). Berdasarkan pengertian tersebut, diketahui bahwa perilaku OCB menjadi salah satu pendongkrak kinerja guru, melalui rasa pengabdian diri yang tinggi terhadap sekolah tempat dirinya bekerja akan mengarahkan guru bekerja lebih giat dibandingkan sebelumnya, memunculkan perilaku kerja positif seperti kedisiplinan kerja tinggi. Oleh karena itu diharapkan guru mempunyai perilaku OCB yang memadai, dengan perilaku positif tersebut guru memberikan dukungan kepada organisasi sekolahnya, selain itu tindakan dilakukan guru secara tidak langsung akan turut meningkatkan produktivitas kinerja mengajar siswa di kelas. Guru berkinerja tinggi, mempunyai pola pengajaran yang lebih variatif, inovatif dan memotivasi siswanya melalui berbagi perubahan metode belajar sesuai kebutuhan tiap siswa.

Di luar variabel OCB yang menjadi faktor utama mempengaruhi kinerja guru, peneliti turut memasukkan variabel demografi yaitu jenis kelamin sebagai variabel perantara yang bertujuan untuk melihat tingkat perbedaan OCB dimiliki antara kelompok guru pria ataupun wanita. Menuru Sari dkk. (2018) jumlah tenaga guru yang bekerja di sektor pendidikan, cenderung didominasi oleh kalangan wanita dibandingkan guru pria. Terdapatnya perbedaan di sektor pendidikan tersebut bisa saja dilatarbelakangi peran sosial, yaitu berupa pandangan kerja yang lebih banyak melibatkan emosi dan kesabaran dalam bekerja yang lebih banyak diperankan wanita sebagai pengurus rumah tangga. Begitu pula dikalangan masyarakat, berpendapat bahwa pekerja pria lebih tepat bekerja dibidang yang membutuhkan keterlibatan tenaga lebih banyak dibandingkan emosinya (Ahdiah, 2013).

Menurut Konrad, dkk (dalam Sahrah, 2008) perilaku sosial dalam lingkungan kerja yang menjadi aspek utama OCB seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovell dkk. (1999) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada tingkatan OCB yang dimiliki kelompok pria maupun wanita, di mana perilaku sosial seperti membantu antar sesama rekan kerja lebih sering dilakukan wanita. Berbagai pernyataan itu menunjukkan bila wanita cenderung untuk menginternalisasi harapan kelompok (Diefendorff dkk., 2002). Setiap organisasi, pada permasalahan ini yaitu sekolah pastinya akan mengharapkan peningkatan kontribusi dan produktivitas yang diberikan kalangan guru sebagai bentuk dukungan membantu efektivitas kegiatan belajar lingkungan sekolah. Mengingat pentingnya peran OCB pada guru dan bagi sekolah, maka perlu adanya perhatian dari pihak pemangku kepentingan, yaitu kepala sekolah untuk membantu peningkatan OCB terhadap guru. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja guru yang diperantarai jenis kelamin.

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex post facto* karena variabel yang digunakan tidak bisa dimanipulasi dan kejadian sudah sudah terjadi (Sugiyono, 2012).

Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru sekolah menengah atas di Kabupaten Seluma, Bengkulu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa: "*Sampling Purposive*" adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu."

Adapun jumlah subyek yang dalam penelitian yaitu 35 guru laki-laki dan 40 guru perempuan. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan yaitu guru yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

Metode

Pengambilan data variabel OCB dalam penelitian ini menggunakan model skala *Organizational Citizenship Behavior*, yang terdiri dari lima kriteria yaitu: *conscientiousness, altruism, civic virtue, courtesy dan sportsmanship*. Adapun pengumpulan data kinerja guru menggunakan dokumentasi penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak sekolah selama satu tahun.

Teknik analisis data

Uji hipotesis penelitian dilakukan yaitu analisis regresi sederhana dan *Independent sample t-test* dengan bantuan program SPSS. Uji tersebut ditunjukkan untuk menguji pengaruh antara OCB dengan kinerja guru, dan mengetahui perbedaan dua rata-rata kelompok OCB guru pria dan OCB guru wanita. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu: Terdapat pengaruh signifikan OCB pada pencapaian hasil kinerjaguru, terdapat perbedaan tingkat rata-rata OCB yang dimiliki guru pria dan wanita.

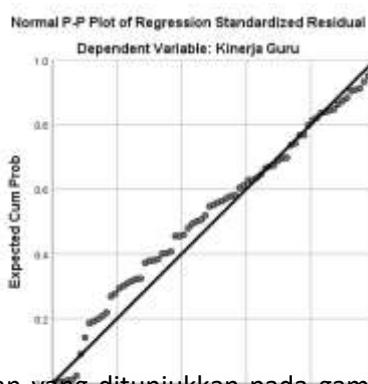
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Pengujian normalitas perlu dilakukan sebelum peneliti melanjutkan uji hipotesis terhadap variabel yang diteliti. Uji normalitas bertujuan mengetahui terdapatnya pola distribusi bersifat normal atau tidak terhadap sampel dalam penelitian, dengan asumsi bila terdapat distribusi normal maka sampel tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi utama. Dalam pengujian normalitas, peneliti menggunakan metode uji normalitas residual. Hasil pengujian ditunjukkan pada gambar 1.1 di bawah berikut:

Gambar 1.1. Uji Normalitas Residual



Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada gambar di atas, memperlihatkan data sebaran sampel mengikuti pola garis diagonal berdekatan, yang artinya mengidentifikasi bahwa sebaran sampel dalam penelitian ini cenderung bersifat normal.

Uji liniearitas

Uji liniearitas dilakukan peneliti untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang di uji dalam penelitian ini mempunyai hubungan liniear atau tidak secara signifikan. Berdasarkan hasil uji liniearitas yang dilakukan, maka diperoleh hasil seperti di tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Uji Liniearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	340.203	29	11.731	1.061	.421
		Linearity	81.764	1	81.764	7.395	.009
		Deviation from Linearity	258.439	28	9.230	.835	.690
	Within Groups		497.539	45	11.056		
Total			837.742	74			

Berdasarkan hasil uji liniearitas dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0,690, yang mana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan liniear antara variabel OCB dan kinerja.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh signifikan OCB pada pencapaian kinerja guru.

Hipotesis 2 : Terdapat perbedaan tingkat rata-rata OCB yang dimiliki guru pria dan wanita.

Tabel 2

Model	Coefficients ^a						Uji Persamaan Regresi Sederhana	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	68.226	5.068		13.463	.000		
	OCB	.120	.043	.312	2.810	.006		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji regresi sederhana pada hipotesis pertama, penggunaan analisis sederhana dikarenakan peneliti menggunakan satu variabel independent. Hasil uji regresi diketahui nilai konstanta regresi sebesar 68,226, yang artinya ketika tidak ada keterlibatan pengaruh variabel OCB pada kinerja akan diperoleh pengaruh sebesar 68,226. Sedangkan pada hasil uji pengaruh, memperoleh nilai signifikan sebesar 0,06 di atas ketentuan ditetapkan peneliti yaitu 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini ditolak, karena tidak ditemukannya pengaruh antara kedua variabel di uji.

Tabel 3 Model Summary

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.098	.085	3.21805

a. Predictors: (Constant), OCB

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Selanjutnya pada hasil uji *model summary*, pengujian ini bertujuan melihat besaran sumbangan antara variabel OCB dengan kinerja guru. Pada tabel *model summary*, ditemukan besaran nilai sumbangan determinasi OCB terhadap kinerja pada tabel R square sebesar 0,85 yang artinya besaran diberikan OCB pada kinerja hanya sebesar 8,5% sedangkan sisanya berasal dari variabel tidak peneliti masukkan.

Table 4 Uji T-Test Rata-rata OCB

	Jenis kelamin	N	Mean	Std.	Std. Error
				Deviation	
OCB	Laki-laki	35	116.60	9.702	1.640
	Perempuan	40	120.28	7.589	1.200

Berikutnya pada pengujian t-test bertujuan mengetahui perbedaan rata-rata OCB yang terdapat pada kelompok laki-laki ataupun perempuan dalam penelitian. Berdasarkan hasil t-test yang dilakukan untuk mengetahui tingkat rata-rata nilai OCB yang dimiliki antara kelompok guru laki-laki dan perempuan, ditemukan bahwa nilai OCB guru laki-laki sebesar 116,60, kemudian guru perempuan sebesar 120,28. Hasil tersebut menunjukkan adanya perbedaan tingkat rata-rata antar kedua kelompok, yang artinya, hipotesis kedua menyatakan terdapat perbedaan rata-rata OCB dimiliki kelompok guru perempuan dan guru laki-laki dapat diterima, dengan perbedaan rata-rata guru perempuan lebih besar dari guru laki-laki. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari (2019) yang menemukan adanya perbedaan rata-rata OCB yang dimiliki guru laki-laki dan perempuan.

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris tingkat pengaruh antara variabel OCB dengan tingkat kinerja guru yang diperantarai faktor demografis (Jenis kelamin). Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama melalui analisis regresi OCB dengan kinerja guru ditemukan nilai F hitung sebesar 68,226 dengan $p = 0,06$ ($p > 0,05$) dengan ditemukan R square sebesar 0,098. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan diberikan OCB terhadap kinerja guru, diketahui dari besaran nilai p yang lebih dari batas ketentuan digunakan peneliti yaitu dibawah 0,05. Hasil pengujian statistik dalam penelitian juga menemukan tingkat kontribusi diberikan OCB terhadap kinerja guru hanya sebesar 9,8% yang terbilang sangat rendah untuk besaran kontribusi. Berdasarkan penjelasan di atas diketahui tidak terdapatnya hubungan signifikan antara OCB dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukito (2020) yang menemukan bahwa OCB tidak mempunyai hubungan positif signifikan terhadap variabel kinerja. Komalasari, dkk. Sugiy (2009) dalam penelitiannya juga menemukan bila OCB tidak dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang

bebas dan mandiri, artinya perilaku tersebut muncul tidak dipengaruhi oleh kebijakan organisasi atau atasannya melainkan berasal dari individu yaitu guru itu sendiri. OCB adalah bentuk perilaku kerja yang cenderung mendominasikan keinginan atau kemauan seseorang memberikan waktunya demi organisasi tempat bekerja. Tetapi berdasarkan hasil penelitian Lukito (2020) menunjukkan bila pengaruh OCB terhadap kinerja tidak dapat berpengaruh secara langsung sehingga perlu diperantarai faktor lainnya seperti kepuasan kerja atau iklim organisasi. Perilaku OCB dikatakan sebagai perilaku sosial, artinya kebutuhan interaksi dan terjaminnya lingkungan kerja yang nyaman bagi seseorang di suatu organisasi dapat memperkuat munculnya pengaruh tersebut. Sehingga bisa dikatakan OCB tidak mampu menjamin seseorang untuk meningkatkan kinerja dimiliki, apabila kebutuhan kerja dilakukan seorang karyawan tidak mendukung untuk menerapkan perilaku sosial tersebut. Rendahnya pengaruh OCB juga bisa dilihat dari tingkat kontribusi OCB terhadap kinerja yang kecil, sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian sangat besar. Maka penelitian ini menolak penelitian terdahulu dari Jufrizien, dkk. (2020) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan antara variabel OCB dengan kinerja dimiliki karyawan, Podsakoff dkk (2002) dalam hasil penelitiannya menyatakan bila terdapat pengaruh OCB akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan pada hipotesis kedua yang bertujuan mengetahui tingkat rata-rata OCB dimiliki antara guru laki-laki dan perempuan, dari hasil uji t-test diperoleh nilai OCB guru laki-laki sebesar 116,60, dan wanita 120,28. Hasil tersebut menunjukkan bila guru perempuan lebih cenderung menerapkan perilaku sosial lebih banyak dari kalangan guru laki-laki. Terdapatnya perbedaan tingkat OCB dilingkungan kerja, dapat dipengaruhi latar belakang yang dimiliki antara kedua kelompok tersebut. Perilaku OCB adalah perilaku sosial diterapkan pada lingkungan kerja oleh seorang karyawan, melibatkan kerja sama, saling menolong antar sesama rekan, dan pengendalian rasa emosional dalam bertugas berupa penghindaran konflik antar rekan kerja. Kecenderungan guru perempuan mempunyai OCB lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki, dapat dipengaruhi faktor latarbelakang dan kebutuhan kerja yang dimiliki. Guru perempuan memaknai pekerjaan yang dilakukannya sebagai tugas tambahan diluar ketentuan peran utamanya sebagai ibu rumah tangga, di sisi lain guru perempuan lebih banyak menerapkan perilaku emosional di setiap tindakan, tidak mengutamakan pekerjaannya sebagai bidang utama harus dikejar atau raih dalam artian berupa posisi jabatan lebih tinggi dari sebelumnya. Kondisi tersebut, berbanding dengan kebutuhan kerja guru laki-laki yang lebih bersikap persaingan atau penunjukkan posisinya di lingkungan kerja dengan sesama rekan lainnya. Menilai pekerjaan adalah suatu kewajiban harus dilakukan, karena latar belakang peran seorang laki-laki ialah memberi nafkah keluarganya. Rendahnya tingkat OCB dimiliki guru laki-laki juga dapat berasal dari tindakan serta sikap perilaku yang kurang interaktif dalam urusan kerja sama atau saling membantu antar sesama rekan kerja. Guru laki-laki akan berusaha mengamankan kebutuhan kerjanya dibandingkan urusan di luar tersebut, menilai persaingan dengan rekan guru laki-laki lain lebih besar dibandingkan menjalin komunikasi kerja. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Lestari (2019) hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat perbedaan tingkat OCB yang dimiliki antara kelompok guru laki-laki dan perempuan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang rendah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, hal tersebut diketahui dari besaran nilai signifikan uji regresi sebesar 0,006 lebih besar dari 0,005. Terdapatnya perbedaan hasil penemuan ini dengan peneliti sebelumnya, menjadi bahan pertimbangan bila OCB tidak selalu menjadi faktor yang dapat meningkatkan pencapaian kinerja seseorang. Perilaku OCB ialah perilaku sosial yang dilatarbelakangi kesukarelaan individu meluangkan waktunya untuk mendukung organisasi atau orang lain agar dapat berjalan

lancar. Namun, situasi tersebut dapat berlaku bila individu yang bersangkutan mempunyai alasan atau motif dasar yang kuat untuk bersikap sosial di tengah lingkungan kerjanya, seperti lingkungan kerja kondusif, kepuasan kerja tinggi, rendahnya pergesekan konflik kerja. Berbagai faktor ini dapat menjadi rujukan kedepannya, mengingat jumlah sumbangan OCB terhadap kinerja yang ditemukan jauh dibawah 10%, sedangkan pengaruh variabel lain belum diteliti sangat besar. Hasil hipotesis kedua yang menemukan tingkat rata-rata OCB antara kelompok laki-laki dan perempuan berbeda, artinya kebutuhan OCB lebih cenderung digunakan oleh kalangan guru perempuan. Hal ini diperkuat dengan aspek OCB yang meliputi berbagai perilaku sosial di dalamnya, yang mana kelompok perempuan lebih sering melibatkan kebutuhan emosional di setiap tindakannya, terutama sebagai pengurus rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Christin, J., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 93-108.
- Devi, N. P. A. A. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational citizenship behavior, kepemimpinan transaksional, dan komitmen organisasional: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6640-6669.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705–721. <https://doi.org/10.1177/014920639001600404>
- Geren, B. (2011). Motivation: Chinese theoretical perspectives. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3, 1.
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(1), 44-63.
- Indah, A. (2013). Peran-peran perempuan dalam masyarakat. *Academica*, 5(2).
- Jufrizien, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Komalasari, P. T. T., Nasih, M., & Prasetyo, T. (2009). Pengaruh public service motivation dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja organisasi pemerintahan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 2(2).
- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora* Vol.5 No.1, 62-70
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation?. *Sex Roles*, 41(5), 469-478.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human resource management. South-Western College.
- Muhdar, H. M. (2015). Organizational citizenship behavior perusahaan. *Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo*.

- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659..
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sahrah, A. (2017). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40-56.
- Sari, R., Sampeadi, & Sunardi. (2018). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Kabupaten Jember. 12(3), 331-340
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Winarsoh, S. (2014). Kinerja Pendidikan Menengah Di Indonesia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 2(2), 163-181.