

Analysis Of Organizational Citizenship Behavior In Teachers At Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah

Analisis Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah

Audrey Alya Fahzira^{1*}, Uus MD Fadli², Laras Ratu Khalida³

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Buana perjuangan karawang^{1,2,3}
mn19.audreyfahzira@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²,
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the contribution of employees who carry out the demands of roles at work and rewards from the acquisition of task performance. This study aims to explain the factors that play a role in OCB in religious school teachers. The research approach method used is descriptive quantitative. Research locus at Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Falah school. The respondents used were teachers at MI Nurul Falah. The teacher population is 128 teachers and the sample is 106 teachers which is calculated using the Slovin formula with an error rate of 4%. The sampling technique uses a random sampling technique. This data was collected by means of a questionnaire and the analysis used was factor analysis/confirmatory factor analysis. The results of the analysis obtained show that it is divided into 4 groups that influence OCB, namely the social relations factor having a relationship of 21,962%, the self-awareness factor of 17,379%, the level of initiative factor of 16,543%, and the professional factor of 12,006%.

Keywords: Analysis, Organizational Citizenship Behavior, Teacher

ABSTRAK

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi karyawan yang melaksanakan tuntutan peran di tempat kerja dan reward dari perolehan kinerja tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam OCB pada guru sekolah keagamaan. Metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Locus penelitian di sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Falah. Responden yang digunakan ialah para guru di MI Nurul Falah. Populasi guru sebanyak 128 orang guru dan sampel nya sebanyak 106 orang guru yang dihitung dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 4%. Teknik *sampling* menggunakan teknik sampel *random sampling*. Data ini dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis yang digunakan ialah analisis faktor/*Analisis confirmatory factor*. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bawa terbagi menjadi 4 kelompok yang mempengaruhi OCB yaitu faktor relasi sosial memiliki relasi sebesar 21.962 % , faktor kesadaran diri sebesar 17.379%, faktor tingkat inisiatif sebesar 16.543%, dan faktor propesional sebesar 12.006%*

Kata Kunci: Analisis, Organizational Citizenship Behavior, Guru

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya untuk membuat bangsa ini siap untuk menghadapi dan bersaing dengan era baru. Dengan pendidikan, kita memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kita untuk meningkatkan kualitas hidup kita di masa yang akan datang. Pendidikan harus mengacu pada pekerjaan dan peran nyata, melibatkan orang dalam melakukannya, dan mengarah ke masa depan. Dengan kata lain, pendidikan harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi secara luas agar dapat mengatasi gangguan dan memanfaatkan peluang. Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mempersingkat pencapaian tersebut.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang fungsi Guru dan Dosen bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu.

Prinsip tersebut memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Perlindungan yang dimaksud adalah hak atas kekayaan intelektual; memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.

Untuk berkembangnya organisasi membutuhkan pekerjaan yang ingin melakukan lebih dari tugas formal dan memberikan kinerja yang luar biasa. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan karena pekerjaan yang lebih aktif saat ini, di mana tugas sering dikerjakan dalam tim (Pandi Afandi, 2021:181).

Agar guru dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mereka harus memiliki kompetensi dan profesionalisme. Peran guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Untuk melakukan perannya dengan baik, guru harus memiliki kemampuan. Karena guru merupakan sumber utama pembelajaran, guru ialah faktor penilaian keberhasilan pendidikan di sekolah (Tuti Rosyati dkk 2020).

Salah satu alasan guru mengalami tingkat kepuasan yang rendah adalah beban kerja yang berat. Jam mengajar yang lama sekitar sepuluh jam, ditambah jam tambahan untuk bimbingan belajar dan mengajar kelas siang bagi siswa, membuat guru lelah secara fisik dan mental (Dewa Made Alit Putra Laksana, 2018).

Seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa guru yang tidak hadir di sekolah masih tidak memiliki rasa saling membantu satu sama lain, dan dapat ditemukan bahwa interaksi dan motivasi yang diberikan kepada sekolah dan guru masih tidak optimal.

Organisasi Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara luas mendorong operasi organisasi yang berhasil (Dhaniel Hutagalung dkk 2020). Sedangkan Tuti Rosyati dkk, (2020) menjelaskan bahwa profesi keguruan memiliki berbagai aspek yang sangat luas dan dalam, mulai dari pemahaman yang mendalam tentang perspektif yang mendasari pergaulan pendidikan antara guru dan siswa.

Menurut Pandi Afandi (2021) aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah : (1) *altruisme*, yaitu perilaku yang membantu meringankan pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam suatu organisasi; (2) *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan memberikan informasi dan konsultasi, serta menghargai kebutuhan mereka; (3) *atletik*, yaitu toleransi terhadap kondisi yang tidak ideal di tempat kerja tanpa mengeluh; (4) *civic virtue*, yaitu menerima situasi yang tidak ideal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) melebihi tuntutan peran dan penghargaan untuk kinerja tugas yang dilakukan di tempat kerja. Beberapa contoh OCB termasuk membantu orang lain, mematuhi aturan, dan melakukan pekerjaan tambahan (Andi Hendrawan dkk 2018).

Perilaku sukarela seorang karyawan yang berusaha melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajiban mereka untuk kemajuan atau keuntungan organisasi OCB adalah inisiatif pribadi dan tidak terkait dengan sistem pembayaran resmi organisasi. Ini berarti bahwa perilaku tersebut tidak tercakup dalam persyaratan kerja atau deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga tidak dihukum untuk tidak menunjukkannya (Pandi Afandi, 2021:181).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam yang melebihi tuntutan peran dan penghargaan untuk kinerja tugas yang dilakukan di tempat kerja. Beberapa contoh perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) termasuk membantu orang lain, berpartisipasi dalam pekerjaan tambahan, mematuhi aturan, dan mematuhi prosedur di tempat kerja (Andi Hendrawan dkk, 2018).

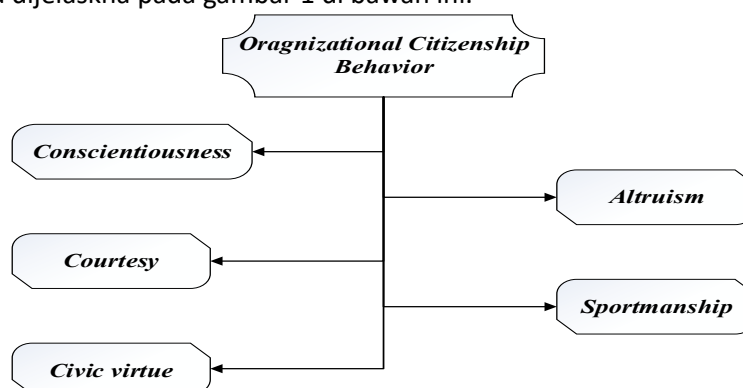
Menurut Pandi Afandi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebuah tinjauan yang komprehensif berupa kerangka kerja untuk

mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya : (1) motif dan disposisi individu; (2) kecerdasan emosional; (3) perspektif pegawai; (4) kepemimpinan transformasional; dan (5) keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Dewa Made Alit Putra Laksana, (2018) faktor-faktor dari *organizational citizenship behavior* meliputi: 1) pengaruh kepemimpinan transformasional; dan 2) kepuasan kerja. Sedangkan menurut Dhaniel Hutagalung dkk, (2020) Faktor OCB yaitu: 1) peran religiusitas; 2) kepemimpinan transformasional; 3) kepuasan kerja; dan 4) kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu kepemimpinan transformasional (Andi Hendrawan dkk 2018).

Faktor-faktor OCB menurut Tuti Rosyati dkk, (2020) terdiri : 1) integritas; dan 2) kepemimpinan. Selanjutnya menurut Anggraini Maria Arina dkk (2021) faktor-faktor dari OCB meliputi : 1) motivasi kerja; 2) gaya kepemimpinan; dan 3) budaya organisasi. Sedangkan menurut Ni Putu Devi Erlina Wahyuni dan I Wayan Gede Supartha, (2019) Faktor-faktor OCB meliputi: 1) keadilan organisasional; 2) komitmen organisasional; dan 3) kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian alat ukur diatas maka indikator terpenting yang melandasi penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Sumber : Pandi Afandi (2021)

Berdasarkan kajian diatas indikator yang dijadikan alat ukur untuk penelitian ini terdiri dari : 1) Conscientiousness; 2) Altruism; 3) Courtesy; 4) Sportmanship; 5) Civic Virtue. Sebagaimana digambarkan pada gambar 1. Faktor-faktor yang berperan dalam penerapan *organizational citizenship behavior*, menjelaskan kelompok-kelompok faktor dan perannya masing-masing dalam meningkatkan Analisis *organizational citizenship behavior* pada guru sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berbasis pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Cibalongsari dan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Majalaya. Penelitian ini dilakukan dari mulai tanggal 3 Januari 2023 sampai dengan selesai. Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru di MI tersebut. Populasi penelitian ini terdiri dari 128 orang guru dengan sampel sebanyak 106 Orang guru yang dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 4%.

$$\text{Sampel} = n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

$$n = \frac{128}{1+(128 \times 0.04^2)} = 106$$

Data primer dikumpulkan menggunakan kuisioner. Terhadap kuisioner dilakukan analisis validitas dan reliabilitas pada 30 responden sebelum disebar keseluruhan sampel. Selanjutnya dilakukan transformasi data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Validitas dan Reliabilitas (30 responden). Hasil uji validitas dijelaskan pada tabel 1 dan tabel 2 dibawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas OCB pada MI Nurul Falah

No	Indikator	R Hitung	R-Tabel	Validitas
1	Kesediaan menolong antar guru	0.721	0,361	Valid
2	Taat aturan	0.698	0,361	Valid
3	Kemampuan kerja non formal	0.629	0,361	Valid
4	Bekerja dengan sungguh-sungguh	0.692	0,361	Valid
5	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	0.505	0,361	Valid
6	Melaksanakan tugas lebih dari target	0.709	0,361	Valid
7	Saling membantu antar guru	0.664	0,361	Valid
8	Menggerjakan rekan kerja yang berhalangan	0.671	0,361	Valid
9	Menggantikan rekan guru yang berhalangan	0.629	0,361	Valid
10	Tingkat inisiatif antar rekan kerja	0.680	0,361	Valid
11	Dukungan fungsi administrative	0.816	0,361	Valid
12	Keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah	0.808	0,361	Valid
13	Kepedulian guru terhadap sekolah	0.821	0,361	Valid
14	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.658	0,361	Valid
15	Kepedulian guru terhadap perubahan ssekolah	0.694	0,361	Valid
16	Meringankan masalah pekerjaan rekan kerja	0.717	0,361	Valid
17	Toleransi terhadap kekurangan sekolah	0.674	0,361	Valid
18	Menjaga nama baik sekolah	0.558	0,361	Valid
19	Keinginan menerima setiap kebijakan	0.721	0,361	Valid
20	Itikad baik menerima ketidaknyamanan	0.677	0,361	Valid
21	Mencegah timbulnya masalah rekan kerja	0.701	0,361	Valid
22	Memberikan saran terhadap masalah rekan kerja	0.680	0,361	Valid
23	Menjaga hubungan baik	0.658	0,361	Valid
24	Tidak mencari masalah	0.634	0,361	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	24

Berdasarkan tabel 1 dan 2 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas, nilai korelasi person atau R-hitung dari setiap pertanyaan di atas lebih besar dari R tabel (0,361) dengan nilai signifikan 0,05 dari 30 sampel. Total 30 responden dengan (nilai Df = 28) dimana Df = n – 2. Artinya, pertanyaan di atas semua sudah valid.

Analisis faktor adalah teknik analisis data yang digunakan. Ini adalah lanjutan dari analisis komponen utama dan digunakan untuk menemukan sejumlah faktor yang relatif kecil yang dapat digunakan untuk menjelaskan banyak variabel yang saling berhubungan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor, hal ini dikarenakan untuk mereduksi data dengan tujuan untuk meringkas variabel/indikator menjadi sedikit juga mengelompokkan dan memberi nama dari komponen atau setiap faktor yang terbentuk dengan tahapan analisis: (1) Tabulasi tampilan data; (2) Pembentukan matrik korelasi;

(3) Faktor ekstraksi; (4) Rotasi Faktor; dan akhirnya, (5) Penanaman Faktor yang Terbentuk (Fadli, dkk., 2022).

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah, dan 106 guru MI Nurul Falah adalah sampelnya.

Tabel 3. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

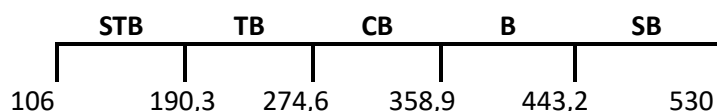
Berdasarkan jenis kelamin	laki-laki	47,1%	100%
	perempuan	52,9%	
Berdasarkan usia	20-35 tahun	55,5%	100%
	36-50 tahun	44,5%	

Sumber: Pra Penelitian

Berdasarkan tabel 3 diatas jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari jenis kelamin laki-laki. hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden didominasi oleh guru perempuan. Penelitian dengan usia yang dominan berusia 20-35 tahun lebih banyak dari usia 36-50 tahun sehingga dapat disimpulkan bahwa responden usia 20-35 tahun lebih dominan.

Tabel 4. Rekapitulasi OCB MI Nurul Falah

Q	Nama Indikator	Nilai	Validitas
1	Kesediaan menolong antar guru	437	Cukup Baik
2	Taat aturan	438	Cukup Baik
3	Kemampuan kerja non formal	398	Cukup Baik
4	Bekerja dengan sungguh-sungguh	449	Baik
5	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	414	Cukup Baik
6	Melaksanakan tugas lebih dari target	433	Baik
7	Saling membantu antar guru	440	Cukup Baik
8	Mengerjakan rekan kerja yang tidak hadir	424	Cukup Baik
9	Menggantikan rekan guru yang berhalangan	415	Cukup Baik
10	Tingkat inisiatif antar rekan kerja	422	Cukup Baik
11	Dukungan fungsi administrative	428	Cukup Baik
12	Keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah	415	Cukup Baik
13	Kepedulian guru terhadap sekolah	412	Cukup Baik
14	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	426	Cukup Baik
15	Kepedulian guru terhadap perubahan sekolah	407	Cukup Baik
16	Meringankan masalah pekerjaan rekan kerja	416	Cukup Baik
17	Toleransi terhadap kekurangan sekolah	403	Cukup Baik
18	Menjaga nama baik sekolah	442	Baik
19	Keinginan menerima setiap kebijakan	422	Cukup Baik
20	Itikad baik menerima ketidak nyamanan	401	Cukup Baik
21	Mencegah timbulnya masalah	401	Cukup Baik
22	Memberikan saran terhadap masalah rekan kerja	408	Cukup Baik
23	Menjaga hubungan baik	418	Cukup Baik
24	Tidak mencari masalah	412	Cukup Baik
MODUS		-	Cukup Baik



Gambar 2. Rentang skala untuk membaca hasil skor

Berdasarkan tabel 4. diatas kualitas *organizational citizenship behavior* pada guru MI Nurul Falah di kategorikan Cukup Baik. Jadi prilaku guru disekolah masih perlu ditingkatkan kembali menjadi lebih baik dan sangat baik.

Analisis confirmatory factor diawali dengan menghitung uji *KMO and Bartlett's Test* dapat dilihat dari tabel 5. dibawah ini.

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.875
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1472.540
	Df	190
	Sig.	0.000

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji KMO adalah 0.875 dengan signifikan 0.000. Karena angka KOM lebih dari 0,55 dan signifikan di bawah 0,55, faktor yang ada dapat dianalisis lebih lanjut.

Setelah dilakukan uji *Meyer Oikin* (KMO), Berikut ini adalah tabel *anti-image* yang berguna untuk mengidentifikasi dan menentukan variabel mana yang dapat digunakan untuk analisis faktor.

Tabel 6. Anti-Image correlation

No	Nama Indikator	Nilai MSA	Validitas
1	Kesediaan menolong antar guru	0,898	Valid
2	Taat aturan	0,910	Valid
3	Kemampuan kerja non formal	0,825	Valid
4	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	0,783	Valid
5	Melaksanakan tugas lebih dari target	0,833	Valid
6	Saling membantu antar guru	0,862	Valid
7	Mengerjakan rekan kerja yang tidak hadir	0,854	Valid
8	Menggantikan rekan guru yang berhalangan	0,838	Valid
9	Tingkat inisiatif antar rekan kerja	0,887	Valid
10	Dukungan fungsi administrative	0,944	Valid
11	Keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah	0,904	Valid
12	Kepedulian guru terhadap sekolah	0,899	Valid
13	Meringankan masalah pekerjaan rekan kerja	0,919	Valid
14	Toleransi terhadap kekurangan sekolah	0,942	Valid
15	Menjaga nama baik sekolah	0,886	Valid
16	Itikad baik menerima ketidak nyamanan	0,888	Valid
17	Mencegah timbulnya masalah	0,772	Valid
18	Memberikan saran terhadap masalah rekan kerja	0,803	Valid
19	Menjaga hubungan baik	0,895	Valid

20	Tidak mencari masalah	0,833	Valid
----	-----------------------	-------	-------

Dari tabel 6. diatas hasil analisis *Anti-Image correlation* bahwa dari 24 indikator telah melakukan titrasi sebanyak 4 kali dan ada 4 indikator yang direduksi karena memiliki nilai MSA kurang dari 0,55 sehingga indikator tersebut direduksi meliputi : a) bekerja dengan sungguh-sungguh; b) tanggung jawab terhadap pekerjaan; c) kepedulian guru terhadap perubahan sekolah; d) keinginan menerima setiap kebijakan.

Setelah dilakukan *Anti-Image correlation*, berikut ini adalah total *Variance Explained* yang berguna untuk membentuk beberapa komponen dan dapat dilihat dari tabel 7.

Tabel 7. Total Variance Explained

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.574	47.868	47.868	9.574	47.868	47.868	4.392	21.962	21.962
2	1.502	7.508	55.376	1.502	7.508	55.376	3.476	17.379	39.341
3	1.363	6.817	62.193	1.363	6.817	62.193	3.309	16.543	55.884
4	1.139	5.697	67.890	1.139	5.697	67.890	2.401	12.006	67.890

Langkah selanjutnya adalah penentuan signifikan nilai faktor loading untuk menentukan pengelompokan variabel kedalam faktor yang sesuai. Dapat disimpulkan bahwa terbentuk 4 komponen yaitu komponen pertama sebesar 21,962%, komponen kedua 17,379%, komponen ketiga 16,543% dan terakhir 12,006%. Dari 4 faktor ini menjelaskan Total *Variance Explained* sebesar 67,890% dari seluruh indikator yang berperan dalam OCB sehingga 32,11% yang belum bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan uji *Rotated Component Matrix*, yang berguna untuk memberikan hasil distribusi yang lebih nyata dan jelas, dan dapat dilihat dari tabel 8.

Tabel 8. Rotated Component Matrix

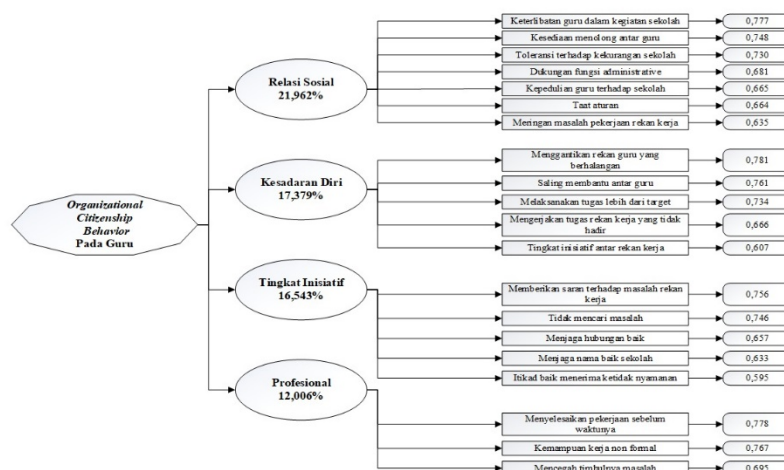
	Rotated Component Matrix ^a			
	Component			
	1	2	3	4
keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah	.777	.265	.372	.042
kesediaan menolong antar guru	.748	.195	.184	.273
toleransi terhadap kekurangan sekolah	.730	.177	.205	.228
dukungan fungsi administrative	.681	.473	.268	.190
kepedulian guru terhadap sekolah	.665	.246	.416	.249
taat aturan	.664	.275	.094	.399
meringankan masalah pekerjaan rekan kerja	.635	.290	.386	.100
menggantikan rekan guru yang berhalangan	.330	.781	.136	.065
saling membantu antar guru	.162	.761	.263	.173
melaksanakan tugas lebih dari target	.140	.734	.210	.322
mengerjakan rekan kerja yang tidak hadir	.312	.666	.226	.114
tingkat inisiatif antar rekan kerja	.465	.607	.274	.002
memberikan saran terhadap masalah rekan kerja	.214	.222	.756	.205
tidak mencari masalah	.282	.114	.746	.090
menjaga hubungan baik	.208	.313	.657	-.072
menjaga nama baik sekolah	.141	.160	.633	.172
itikad baik menerima ketidak nyamanan	.276	.203	.595	.303
menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	.140	.312	.061	.778
kemampuan kerja non formal	.408	.166	.105	.767
mencegah timbulnya masalah	.167	-.015	.324	.695

Rotation converged in 6 iterations.

Tabel 8. diatas merupakan hasil proses rotasi (*rotated component matriks*) sebanyak 6 kali yang memberikan hasil distribusi yang lebih nyata dan jelas. Faktor pertama perannya sebesar 21,962% terdiri dari 7 indikator yaitu keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, kesediaan menolong antar guru, toleransi terhadap kekurangan sekolah, dukungan fungsi *administrative*, kepedulian guru terhadap sekolah, taat aturan, meringankan masalah pekerjaan rekan kerja. Faktor kedua perannya 17,379% terdiri dari 5 indikator yaitu menggantikan rekan guru yang berhalangan, saling membantu antar guru, melaksanakan tugas lebih dari target, mengerjakan rekan kerja yang tidak hadir, tingkat inisiatif antar rekan kerja. Faktor ketiga memiliki peran sebesar 16,543% meliputi 5 indikator memberikan saran terhadap masalah rekan kerja, tidak mencari masalah, menjaga hubungan baik, menjaga nama baik sekolah, itikad baik menerima ketidak nyamanan. Terakhir faktor keempat perannya sebesar 12,006% meliputi 3 indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, kemampuan kerja non formal, mencegah timbulnya masalah.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian OCB guru di MI Nurul Falah diperoleh hasil yang menunjukkan cukup baik dan berpengaruh positif terhadap OCB guru. Artinya semakin baik ocb yang diberikan oleh sekolah maka semakin kuat tingkat OCB tersebut dan hasil penelelitian menghasilkan 4 faktor. Analisis data dilakukan dengan menggunakan CFA (*confirmatory factor analysis*) dengan kriteria MSA (*measure of sampling adequacy*) (>0.5) yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 3. Hasil Analisis Faktor OCB Guru MI Nurul Falah

Dari 20 indikator terbentuk 4 kelompok yang nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) lebih dari 0,55 dan faktor tersebut yang ternyata mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada guru meliputi :

1. Faktor relasi sosial sebesar 21.962% terbagi menjadi 7 indikator yaitu : a) keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah b) kesediaan menolong antar guru c) toleransi terhadap kekurangan sekolah d) dukungan fungsi administrative e) kepedulian guru terhadap sekolah f) taat aturan g) meringankan masalah pekerjaan rekan kerja
2. Faktor kesadaran diri sebesar 17.379% terbagi menjadi 5 indikator yaitu : a) menggantikan rekan guru yang berhalangan b) saling membantu antar guru c) melaksanakan tugas lebih dari target d) mengerjakan rekan kerja yang tidak hadir e) tingkat inisiatif antar rekan kerja.
3. Faktor tingkat inisiatif sebesar 16.543% terbagi menjadi 5 indikator yaitu : a) memberikan saran terhadap masalah rekan kerja b) tidak mencari masalah c) menjaga hubungan baik d) menjaga nama baik sekolah e) itikad baik menerima ketidak nyamanan

4. Faktor profesional sebesar 12.006% terbagi menjadi 3 indikator yaitu : a) menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya b) kemampuan kerja non formal c) mencegah timbulnya masalah

Hasil ini harus menjadi inspirasi bagi guru lain untuk memanfaatkan potensi guru lain untuk perubahan dan kemajuan organisasi. Selain itu, temuan ini harus diikuti dengan peningkatan dukungan dan kerja sama yang lebih baik, terutama dalam hal kemakmuran organisasi.

OCB guru dalam penelitian ini ditunjukkan dengan indikator yang membantu orang lain atau rekan kerja tanpa paksaan dan tanpa tanggung jawab, yang membantu mencegah insiden buruk di tempat kerja. (*helping behavior*), tidak mengeluh jika diberikan tugas yang diluar deskripsi kerjanya (*sportsmanship*), dapat bekerja sesuai dengan harapan kepala sekolah dan patuh terhadap peraturan (*organizational compliance*). Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, mereka juga memiliki keterampilan sosial yang baik, yang memungkinkan pendidik untuk berinteraksi dengan orang lain, menyelesaikan konflik, dan berusaha untuk tidak menimbulkan konflik di tempat kerja. Mereka juga memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk berprestasi dengan sukarela mengambil bagian dalam kegiatan atau pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka (*individual initiative*), dan memberikan ide kreatif dan inovatif bagi sekolah (*civic virtue*).

Hasil penelitian terdahulu Dhanial Hutagalung, dkk., (2020) menjelaskan bahwa peran *organizational citizenship behavior* berasal dari kepuasan kerja sebesar 47,2%. Kemudian hasil penelitian Anggraini Maria Arina, dkk., (2021) peran *organizational citizenship behavior* di sumbangkan oleh budaya organisasi sebesar 4,869%. Kemudian penelitian Tuti Rosyati, dkk., (2020) pada guru Paud berasal dari integritas guru sebesar 0,915. Sedangkan hasil penelitian Ni Putu Devi Erlina Wahyuni dan I Wayan Gede Supartha., (2019) dihasilkan oleh kepuasan kerja sebesar 4,739%.

Hasil-hasil penelitian ini memperjelas hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan referensi untuk perbaikan OCB khususnya untuk meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Falah.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa faktor *organizational citizenship behavior* (OCB) guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah terdapat 4 faktor yaitu: 1) relasi sosial sebesar 21,962 % yang meliputi 7 indikator yaitu: keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, kesediaan menolong antar guru, toleransi terhadap kekurangan sekolah, dukungan fungsi administrative, kepedulian guru terhadap sekolah, taat aturan, dan meringankan masalah pekerjaan rekan kerja; 2) kesadaran diri sebesar 17,379% yang meliputi 5 indikator yaitu: menggantikan rekan guru yang berhalangan, saling membantu antar guru, melaksanakan tugas lebih dari target, merjakan tugas rekan kerja yang tidak hadir, tingkat inisiatif rekan kerja; 3) tingkat inisiatif sebesar 16,543% yang meliputi 5 indikator yaitu: memberikan saran terhadap masalah rekan kerja, tidak mencari masalah, menjaga hubungan baik, menjaga nama baik sekolah, itikad baik menerima kenyamanan; 4) profesional sebesar 12,006% yang meliputi 3 indikator yaitu: menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, kemampuan kerja nonformal, mencegah timbulnya masalah. Faktor yang paling dominan dalam OCB yakni relasi sosial dengan menetapkan relasi sebesar 21,962%.

Implikasi

Berdasarkan penelitian ini untuk mengetahui faktor *organizational citizenship behavior*/OCB, hasil penelitian ini berimplikasi dalam dunia penelitian yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mendukung hasil studi sebelumnya. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

manfaat bagi para dewan guru di madrasah ibtidiyah nurul falah. Dengan bantuan penelitian ini, sekolah dapat mempertimbangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan OCB dengan indikator yang dianalisis sesuai masalah yang ada. Pihak guru diharapkan dapat meningkat OCB yang baik dalam sekolah guna menghasilkan kerja sama yang baik terhadap rekan kerja. Dan penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi guna memberi gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

Daftar Pustaka

- Albert Kurniawan Purnomo., (2019). Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Maranatha*. 19(1). <http://114.7.153.31/index.php/jmm/article/view/1128>
- Andi Hendrawan dkk. (2018). hubungan pendidikan dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap indikator keselamatan nelayan. seminar nasional universitas pekalonga.
- Anggraeni Dhea Novita. (2022) *guru pengaruh supervisi akademik, employee engagement dan organizational citizenship behavior (ocb) dalam peningkatan kualitas kinerja guru (studi analisis pada guru sd negeri 2 wonorejo)*. Wonorejo. <http://eprints.iainu-kebumen.ac.id/id/eprint/269/1/tesis%20BAB%20I%20III.pdf>
- Anggraini Maria Arina dkk., (2021). analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (ocb) pada pt trimix perkasa bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34545>
- Dhaniel Hutagalung., dkk. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsy Couns Journal*. 2(1). <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/download/483/280>
- Dewa Made Alit Putra Laksana dan Ida Bagus Ketut Surya. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ocb Pada Guru Sma Negeri 1 Blahbatuh. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(2). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1368093&val=989&title=PENGARUH%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMASIONAL%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20OCB%20PADA%20GURU%20SMA%20NEGERI%201%20BLAHBATUH>
- Fatwa Tentama dan Subardjo., (2018). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *HUMANITAS*. 15(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1456483&val=5536&title=Pengujian%20Validitas%20dan%20Reliabilitas%20Konstruk%20pada%20Organizational%20Citizenship%20Behavior>
- I Gede Aryana Mahayasa dkk., (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 12(72). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1353714&val=954&title=PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KOMITMEN%20ORGANISASIONAL%20DAN%20ORGANIZATIONAL%20CITIZENSHIP%20OBEHAVIOR%20PERAWAT>
- Ni Putu Devi Erlina Wahyuni dan I Wayan Gede Supartha., (2019). Pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *E-Jurnal Manajemen*. 8(10). <https://www.academia.edu/download/68538093/31701.pdf>
- U M Fadli, Savitri, C., & Rismayadi, B. (2022). Analysis of Human Capital Lecturer Factors in the process of Achieving the Vision of Higher Education. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 54-65. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/26601/12733>

- Uus MD Fadli, (2021). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis:Karawang*.
- Pandi Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta : nusa media.
- Suguyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : alfabeta.
- Tuti Rosyati dkk., (2020). Kinerja OCB pada guru PAUD ditinjau dari Educational leadership dan Integritas. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Volume 5 Issue 1. <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/513>
- Wiratna V Sujarweni (2019). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomipendekatan kuantitatif. Yogyakarta :PUSTAKABARUPRESS
- Kemendikbud.go.id. (2022,desember). Diakses pada desember 2022 dari <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/fokus/detail/peraturan-tentang-perlindungan-guru-diatur-dalam-undang-undang-hingga-peraturan-menteri#:~:text=UU%20Nomor%2014%20Tahun%202005,hukum%20dalam%20melaksanakan%20tugas%20keprofesionalan>.