

Transformasi Iklim Organisasi dan Implikasinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

The Transformation of Organizational Climate and Its Implications for Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dinda Khaerunnisa¹, Muhammad Ridwan Fauzi², Ulil Azmi³ & Gilang Syahril Akbar⁴

Institut KH Ahmad Sanusi (INKHAS) Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

dindakh06@gmail.com , mridwanf@staisyamsululum.ac.id,
ulilazmi@staisyamsululum.ac.id & gilang.syahril@inkhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di SMK Negeri 1 Kota Sukabumi. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei, penelitian ini melibatkan 101 tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, regresi sederhana, dan uji-T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan koefisien regresi 0,376 dan nilai $t_{hitung} 4,382 > t_{tabel} 1,984$ (Sig. 0,000 < 0,05). Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan partisipasi aktif tenaga pendidik dalam mendukung efektivitas sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pengelola sekolah dalam menciptakan kebijakan yang mendorong iklim organisasi positif guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: Iklim organisasi, Manajemen Pendidikan, *Organizational Citizenship Behavior* & Tenaga Pendidik

Abstract

This study analyzes the influence of organizational climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at SMK Negeri 1 Kota Sukabumi. Using a quantitative approach and survey method, the research involved 101 educators and education staff. Data analysis included validity, reliability, normality, linearity tests, simple regression analysis, and t-test. The results indicate that organizational climate has a positive and significant effect on OCB, with a regression coefficient of 0.376 and a t-value of $4.382 > t\text{-table } 1.984$ (Sig. 0.000 < 0.05). These findings confirm that a conducive work environment can enhance educators' active participation in supporting school effectiveness. This

study is expected to serve as a reference for school administrators in developing policies that foster a positive organizational climate to improve educator performance.

I. PENDAHULUAN

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku individu dalam suatu institusi, termasuk sekolah. Iklim organisasi menggambarkan karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja mereka (Robbins & Judge, 2019). Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong keterlibatan aktif anggota organisasi dalam mencapai tujuan institusi (Hoy & Miskel, 2013). Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan rendahnya komitmen kerja (Kumar, 2020). Dalam konteks pendidikan, khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), iklim organisasi yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan

suasana kerja yang mendukung keterlibatan serta kontribusi positif dari para tenaga pendidik dan kependidikan.

Salah satu bentuk kontribusi tersebut adalah perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela yang melebihi tuntutan tugas formal dalam organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). OCB merupakan perilaku ekstra-peran yang ditunjukkan oleh anggota organisasi tanpa adanya imbalan langsung, tetapi memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi (Podsakoff et al., 2018). Perilaku ini mencerminkan sikap altruistik, kesediaan untuk membantu, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi (Bolino et al., 2015).

Dalam lingkungan sekolah, OCB dapat berupa kesediaan guru dan tenaga kependidikan untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam kerja, serta

memberikan kontribusi yang lebih demi kemajuan sekolah (Somech & Ron, 2018). Guru yang memiliki OCB tinggi cenderung lebih peduli terhadap perkembangan siswa, aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta berpartisipasi dalam perbaikan kurikulum dan strategi pembelajaran (DiPaola & Tschannen-Moran, 2017). Dengan demikian, OCB di lingkungan pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan layanan di sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dan OCB tenaga pendidik di SMK. Dengan memahami bagaimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku OCB, sekolah dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan tenaga pendidik serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di SMK.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Negeri 1 Kota Sukabumi yang berjumlah 101 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sensus atau sampling total. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada para tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, dan uji-T (Creswell, 2018).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel iklim organisasi dan Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilakukan dengan menyebarkan angket uji coba yang terdiri dari 40 butir pertanyaan, masing-masing 20 butir untuk setiap variabel. Angket tersebut

diberikan kepada 101 responden sebagai sampel penelitian.

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,195) pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,808 untuk kuesioner iklim organisasi dan 0,754 untuk kuesioner OCB, yang keduanya melebihi batas 0,60. Dengan demikian, kuesioner dinyatakan valid, reliabel, dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,156, yang lebih besar dari 0,05 ($0,156 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa data residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut karena memenuhi salah satu syarat dalam uji asumsi klasik, yaitu residual yang berdistribusi normal. Hasil ini juga menunjukkan bahwa tidak

terdapat penyimpangan signifikan dalam distribusi data, sehingga analisis regresi dapat dilakukan secara valid dan dapat dipercaya.

3. Uji Linearitas

Nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,760, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bersifat linear. Dengan demikian, analisis regresi dapat dilakukan untuk menguji hubungan kedua variabel secara lebih mendalam.

4. Uji Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,376 terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), dengan konstanta sebesar 49,489. Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 49,489 + 0,376X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa jika iklim

organisasi bernilai 0, maka perilaku OCB tetap memiliki nilai sebesar 49,489. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tanpa adanya pengaruh iklim organisasi, perilaku OCB tetap ada dalam lingkungan sekolah. Namun, jika iklim organisasi meningkat, maka perilaku OCB juga akan meningkat sebesar 0,376 untuk setiap satuan peningkatan iklim organisasi.

5. Uji T

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,382 dengan nilai $Sig.$ sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan $n = 101$ dan $k = 1$ adalah 1,984.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,382 > 1,984$) dan nilai $Sig.$ $0,000 < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, semakin baik iklim organisasi dalam sekolah,

semakin tinggi pula tingkat perilaku OCB tenaga pendidik dan kependidikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan partisipasi dan inisiatif tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya di luar kewajiban formal. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, tenaga pendidik merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih kepada sekolah, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan di luar jam kerja, dan memberikan inovasi dalam proses pembelajaran.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja dari Herzberg (2017), yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan perilaku positif dalam organisasi. Faktor-faktor seperti hubungan kerja yang harmonis, kebijakan yang adil, serta dukungan dari pimpinan sekolah berperan dalam menciptakan suasana kerja yang

nyaman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan perilaku OCB tenaga pendidik.

Selain itu, teori sosial pertukaran (Social Exchange Theory) dari Blau (2016) menjelaskan bahwa individu yang merasa didukung dalam lingkungan kerja cenderung memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi, termasuk melalui perilaku OCB. Dalam konteks ini, tenaga pendidik yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta kesediaan untuk bekerja di luar tugas utama mereka.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya mendorong perilaku OCB (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2021). Hasil ini menegaskan bahwa hubungan yang positif antara tenaga pendidik dan kepemimpinan sekolah berkontribusi pada peningkatan

kualitas kerja dan efektivitas institusi pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, pembahasan mengenai iklim organisasi dan OCB juga relevan dengan konsep kerja sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial (Al-Attas, 2019). Nilai-nilai seperti keikhlasan, kebersamaan, dan tanggung jawab kolektif dapat menjadi faktor pendorong dalam membangun iklim organisasi yang positif. Ketika tenaga pendidik memandang pekerjaan mereka sebagai bagian dari ibadah, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar tanpa mengharapkan imbalan langsung.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa iklim organisasi yang baik berperan penting dalam mendorong perilaku OCB tenaga pendidik. Hal ini didukung oleh teori manajemen modern yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang positif, serta nilai-nilai Islam yang mendorong kerja sama, tanggung jawab sosial, dan dedikasi dalam menjalankan tugas pendidikan.

Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu terus meningkatkan kondisi kerja dan memberikan dukungan yang memadai untuk memaksimalkan potensi tenaga pendidik dalam memberikan kontribusi terbaik bagi institusi pendidikan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi di SMK Negeri 1 Kota Sukabumi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB tenaga pendidik dan kependidikan. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, semakin tinggi perilaku OCB yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, pimpinan sekolah

diharapkan dapat meningkatkan kualitas iklim organisasi untuk mendukung perilaku positif yang berkontribusi pada efektivitas sekolah.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai bagaimana iklim organisasi dapat mendorong perilaku positif dalam lingkungan sekolah. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi kebijakan sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan di SMK Negeri 1 Kota Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. (2019). *Konsep Kerja sebagai Ibadah dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Islam.
- Blau, Peter Michael. (2016). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Colquitt, Jason Alan, Lepine, Jeffrey A., & Wesson, Michael J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, John W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Herzberg, Frederick. (2017). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice, 9th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Kumar, Ranjit. (2020). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. 4th ed. London: SAGE Publications.
- Organ, Dennis W., Podsakoff, Philip M., & MacKenzie, Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., & Podsakoff, Nathan P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford: Oxford University Press.
- Somech, Anit, & Ron, Ilan. (2018). *Teacher Organizational Citizenship Behavior: Examining the Role of Leadership and Organizational Culture*. *Journal of Educational Administration*, 56(3), 350-365.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. New York: Pearson.
- DiPaola, Michael F., & Tschannen-Moran, Megan. (2017). *Organizational Citizenship Behavior in Schools: Examining the Impact of Trust and Academic Optimism*. *Journal of Educational Administration*, 55(5), 523-540.