



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: improvement@unj.ac.id



HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN DUREN SAWIT

Fitri Mardiyanti¹

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: fitri_mardiyanti@yahoo.com

Desi Rahmawati²

²Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: Desi-Rahmawati@unj.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is a relationship between organizational justice and perceived organizational support (POS) with teacher's organizational citizenship behavior (OCB) on Junior High School in The Duren Sawit Sub District, Jakarta City. This research is quantitative with three variables there in, namely: (X) organizational justice and perceived organizational support (POS) as independent variables and (Y) organizational citizenship behavior (OCB) as the dependent variable. The research using survey method and analyzed data with correlation and regression. The result of the research showed that: (1) there is a positive correlation between organizational justice with organizational citizenship behavior (OCB) (2) there is a positive correlation between perceived organizational support (POS) with organizational citizenship behavior (OCB), and (3) there is a positive correlation between organization justice and perceived organizational support (POS) with organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: *organizational justice, perceived organizational support, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini telah memasuki era global yang menjadikan kita terekspos oleh berbagai kejadian dan tuntutan kondisi yang dipersyaratkan di masa yang akan datang. Pendidikan adalah komponen paling mendasar dari upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Indonesia sebagai negara yang masih berkembang, akan terus melaksanakan peningkatan kualitas pendidikan pada berbagai jenis jenjang pendidikan. Salah satu penataan SDM yang diupayakan yaitu pembenahan dan pengoptimalan sistem pendidikan untuk menjadikan pendidikan di Indonesia berkualitas di berbagai jenjang pendidikan hingga ke pelosok negeri.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam menjalankan organisasi, karena SDM merupakan sumber yang dapat mengendalikan situasi organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan di masa yang akan datang. Sumber Daya Manusia (SDM) harus bisa bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain maupun pekerjaan sendiri. Jika tidak disiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas kemungkinan besar akan menghambat produktivitas dan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Demikian halnya dengan institusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga dan mengembangkan sumber daya manusianya, yaitu khususnya para guru.

Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan dan tempat dari tripusat pendidikan yang dituntut untuk mampu menjadikan peserta didik yang unggul. Menjadikan peserta didik yang unggul harus didukung dengan mempunyai guru yang berdedikasi tinggi dalam memperjuangkan tujuan pendidikan. Sebagai organisasi, sekolah

terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan antara komponen satu dengan yang lainnya. Salah satu komponen yang berada di sekolah adalah guru. Dalam organisasi sekolah guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam berjalannya proses pendidikan.

Guru yang profesional akan mampu mencetak peserta didiknya menjadi generasi yang unggul dalam segi ilmu pengetahuan maupun moral. Guru yang profesional harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan dalam menjalankan proses pembelajaran dimulai dari perencanaan, implementasi sampai evaluasi, dan juga guru harus loyal terhadap tugas-tugas keguruan baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Dalam kode etik guru Indonesia dijelaskan bahwa guru harus berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesionalisnya dengan cara membaca buku-buku, mengikuti kegiatan pelatihan/seminar/penataran, dan juga bisa dengan mengadakan kegiatan-kegiatan penelitian. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan. Menurut hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah Wilayah I Kota Jakarta Timur.

Guru mengikuti kegiatan sesuai dengan apa yang sudah diisyaratkan oleh kepala sekolah dan juga guru kurang berinisiatif untuk mengikuti kegiatan pelatihan/seminar yang harus mengeluarkan biaya pribadi.¹

Dari hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa masih banyak guru yang kurang inisiatif dalam mengikuti kegiatan seminar maupun pelatihan. Dengan kata lain guru masih kurang dalam mengorbankan penghasilannya untuk meningkatkan mutu profesionalnya karena

¹Hasil informasi dengan narasumber (Pengawas Sekolah Wilayah I Jakarta Timur), Pada hari Jumat, 3 Maret 2017

guru hanya bekerja berdasarkan tupoksi yang sudah diberikan. Jika kita dilihat di Jakarta sendiri untuk Tunjangan Kerja Daerah (TKD) guru sudah cukup tinggi yaitu sekitar 9 juta/bulan. Namun kinerja para guru PNS yang memiliki TKD cukup tinggi tersebut masih kurang optimal.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya wajib merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.² Hasil wawancara kepada beberapa kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur peneliti menemukan:

1. Masih ditemukan pembuatan RPP yang dilakukan guru-guru hanya *copy-paste* dari RPP tahun-tahun sebelumnya, lalu RPP tersebut juga ada yang tidak sesuai dengan realita pembelajaran, contohnya dalam RPP dituliskan murid mampu mempraktekan alat, tapi kenyataannya guru hanya ceramah.
2. Guru dalam mengikuti kegiatan seminar/pelatihan biasanya sudah dijadwalkan oleh MGMP masing-masing, artinya masih kurang guru mempunyai inisiatif sendiri untuk mengikuti kegiatan seminar/pelatihan yang menggunakan dana pribadi.
3. Penelitian guru di DKI juga masih sangat jarang sekitar 90% guru di DKI tidak membuat penelitian, terlihat dari golongan para guru yang masih banyak di golongan IVA.
4. Jika ada guru yang tidak masuk kelas karena sakit, biasanya guru piket hanya memberikan tugas. Tidak ada yang menggantikan proses

pembelajaran, karena biasanya jika ada jam kosong itu dilakukan untuk waktu istirahat guru.

5. Masih ditemukan guru yang tidak disiplin mengenai absen, contohnya absen pagi sekali tetapi setelah absen pulang, lalu masuk ke kelasnya terlambat. Ada juga guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar, setelah masuk kelas sebentar lalu guru itu pergi ke musolla untuk shalat dan tidur. Jadi mengajar dikelasnya hanya sebentar.³

Dari pernyataan beberapa kepala sekolah di atas menunjukkan bahwa guru mengerjakan tugas pokok yang sudah ditetapkan (*in-role*) masih belum terealisasi dengan optimal, dan guru dalam mengerjakan tugas juga hanya sesuai dengan topoksinya, guru belum mempunyai rasa inisiatif tinggi untuk membantu rekan kerja dan juga masih ada guru yang merugikan nama sekolah karena ketidakdisiplinannya dalam mentaati peraturan. Maka hal ini menunjukkan bahwa OCB guru masih rendah.

Dalam dunia pendidikan saat ini, lembaga pendidikan memerlukan seorang guru yang mempunyai OCB tinggi, seperti membantu guru lain secara sukarela untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab guru dan juga guru harus menaati peraturan yang berlaku demi kepentingan sekolah.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki keterkaitan dengan keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan perilaku OCB. Jika lembaga pendidikan khususnya sekolah mendukung guru dan memberikan keadilan untuk para guru

²Undang-Undang No. 14 Tahun 2005

³Hasil informasi dengan beberapa Kepala Sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit, Pada tanggal 14-15 Maret 2017

maka guru-guru akan memiliki OCB tinggi, maka dengan guru memiliki OCB yang tinggi diharapkan sekolah tersebut akan semakin unggul dalam bidang akademik maupun non akademik. Keadilan dan dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah sangat berarti dalam peningkatan sikap OCB guru, keadilan dan dukungan yang diberikan sekolah dapat berupa penghargaan atas pencapaian kinerja dan sikap kekeluargaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru.

Atas dasar temuan yang telah diuraikan di atas, maka penulis terdorong untuk memilih penelitian dengan judul "Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur".

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku sosial organisasi atau lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bagian dari keilmuan perilaku organisasi, dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki makna yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik dari seseorang karena memiliki ekspresi kecintaan yang tinggi terhadap organisasi yang sedang memperkerjakannya. OCB juga dapat dimaknai sebagai perilaku positif orang-orang yang berada di dalam organisasi, yaitu dalam bentuk loyalitas, kesediaan secara sadar dan sukarela untuk memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi Colquitt, LePine dan Wesson mengatakan, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku ini menguntungkan organisasi yang lebih besar dengan mendukung dan membela perusahaan, bekerja untuk meningkatkan

operasinya, dan menjadi sangat setia untuk itu.

Selanjutnya Griffin dan Moorhead menjelaskan bahwa, "*organizational citizenship refers to the behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization*".⁴ Konsep di atas menjelaskan bahwa perilaku sosial organisasi mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan terhadap organisasi.

Steve dan Thomas menyatakan perilaku anggota organisasi mengacu pada perilaku yang bukan bagian dari deskripsi kerja formal karyawan (misalnya, membantu rekan kerja yang telah absen, bersikap sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak resmi dihargai.

Luthan juga menjabarkan beberapa indikator dalam perilaku OCB: (1) membantu kepentingan orang lain (*altruism*), misalnya; membantu ketika rekan kerja sedang tidak enak badan), (2) kesadaran (*conscientiousness*) misalnya, tetap menyelesaikan proyek meskipun terlambat, (3) kebajikan (*civic virtue*) misalnya, menjadi relawan mewakili perusahaan untuk program masyarakat). (4) sikap sportif (*sportsmanship*), misalnya, terbuka terhadap kegagalan dalam tim yang akan berhasil dengan mengikuti saran anggota), dan (5) kesopanan (*courtesy*) misalnya, memahami dan empati bahkan ketika diprovokasi.

Griffin dan Moorhead berpendapat Keadilan organisasi merupakan fenomena penting yang baru-baru ini diperkenalkan ke dalam studi organisasi. Keadilan dapat dibahas dari berbagai perspektif, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan kelompok dinamika.

⁴Ricky W. Griffin dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*, (Mason: South-Western, 2014), h. 80

George dan Jones menyatakan Keadilan organisasi berbicara mengenai pandangan seseorang terhadap sikap karyawan terhadap organisasi yang muncul dari proses dan intraksi di dalam organisasi tersebut. Persepsi mengenai keadilan (*fairness*) yang dirasakan setiap orang dapat berbeda-beda.

Model Keadilan Organisasi menurut Robbins dan Judge: (1) Keadilan distributif adalah keadilan hasil yang dirasa, dengan contoh: saya mendapatkan kenaikan gaji yang pantas saya dapatkan. (2) Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasa perihal proses yang digunakan untuk menentukan hasil, contoh: saya diberi penjelasan yang tepat tentang alasan saya menerima kenaikan yang saya dapat. (3) Keadilan interaksional adalah tingkat sampai mana seseorang diperlakukan dengan martabat dan kehormatan, contoh: ketika memberitahu diri saya tentang kenaikan saya, pengawas saya senang dan memberi pujian.

Eisenberger menjelaskan POS merupakan persepsi secara umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai seluruh kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Definisi lain dari POS yang memiliki arti sama diungkapkan oleh Robbins dan Coulter, Dukungan organisasi mengacu pada kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dengan kata lain karyawan yang menganggap adanya dukungan organisasi maka ia akan menyatukan diri sebagai anggota organisasi. Hal tersebut secara tidak langsung membuat karyawan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya.

Eisenberger menjelaskan *Perceived organizational support (POS)* is

also valued as assurance that aid will be available from the organization when it is needed to carry out one's job effectively and to deal with stressful situations, POS juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang secara efektif dan untuk menghadapi situasi stress.

Perasaan dihargai oleh organisasi sangat memberikakan dampak positif untuk karyawan. Penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka. Penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Sedangkan waktu yang digunakan peneliti untuk meneliti selama 5 bulan yaitu bulan Januari 2017 sampai bulan Mei 2017.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dihubungkan yaitu keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi (POS) sebagai variabel X (variabel eksogen) dan OCB sebagai variabel Y (variabel endogen), maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua fenomena atau variabel.

Untuk desain penelitian yang akan digunakan adalah *one group observation per subject of two or more variable*, artinya satu kelompok dikenakan satu kali pengamatan per subyek dengan masing-masing dua variabel angket penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri yang berada di Kecamatan Duren Sawit sebanyak 16 sekolah dengan jumlah 594 guru dan sampel diambil berdasarkan atas adanya tujuan yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan taraf kesalahan 10%.

Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa diperoleh sebanyak 86 orang guru PNS SMP yang berada di Kecamatan Duren Sawit akan dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini. Sekolah yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah SMP Negeri 135, 199, 167, 139, 27, 6, 198 dan 255.

Setelah dilakukan perhitungan uji validitas dengan sampel sebanyak 20 guru dan jumlah butir instrumen sebanyak 40 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ serta r_{tabel} sebesar 0,444, hasil uji coba dari variabel Y yaitu *organizational citizenship behavior* diperoleh 4 butir instrumen yang tidak valid (drop) yaitu nomor 20, 21, 27, dan 40 dan diperoleh sebanyak 36 butir instrumen yang valid. Dan perhitungan reliabilitas variabel Y yaitu *organizational citizenship behavior* diperoleh r_{hitung} sebesar 0,932 dengan jumlah sampel sebanyak 20 guru, maka instrumen variabel Y yaitu *organizational citizenship behavior* dikatakan reliabel.

Perhitungan uji validitas dengan sampel sebanyak 20 guru dan jumlah butir instrumen sebanyak 35 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ serta r_{tabel} sebesar 0,444, hasil uji coba dari variabel X_1 yaitu keadilan organisasi diperoleh 2 butir instrumen yang tidak valid (drop) yaitu nomor 1, 2 dan diperoleh sebanyak 33 butir instrumen yang valid. Perhitungan

reliabilitas variabel X_1 yaitu keadilan organisasi diperoleh r_{hitung} sebesar 0,951 dengan jumlah sampel sebanyak 20 guru, maka instrumen variabel X_1 yaitu keadilan organisasi dikatakan reliabel.

Setelah dilakukan perhitungan uji validitas dengan sampel sebanyak 20 guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 35 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ serta r_{tabel} sebesar 0,444, hasil uji coba dari variabel X_2 yaitu persepsi dukungan organisasi diperoleh 1 butir instrumen yang tidak valid (drop) yaitu nomor 5 dan diperoleh sebanyak 34 butir instrumen yang valid. Perhitungan reliabilitas variabel X_2 yaitu persepsi dukungan organisasi diperoleh r_{hitung} sebesar 0,966 dengan jumlah sampel sebanyak 20 guru, maka instrumen variabel X_2 yaitu persepsi dukungan organisasi dikatakan reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui proses pengumpulan data, selanjutnya dilakukan analisis data yang dibahas secara berturut-turut dalam Bab IV, meliputi: (1) deskripsi data untuk masing-masing variabel, (2) pengujian persyaratan analisis, yang berupa uji normalitas, (3) pengujian hipotesis hubungan antara variabel independen dengan dependen, baik hubungan secara sendiri-sendiri (sederhana), maupun hubungan secara bersama-sama (ganda).

Ada dua syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun regresi ganda, yaitu (1) uji normalitas galat taksiran; (2) uji signifikansi dan uji linearitas regresi; (3) uji homogenitas. Dari kedua persyaratan tersebut ada satu persyaratan yang disajikan pengujiannya pada bagian ini yaitu uji normalitas, sedangkan uji

signifikansi dan uji linearitas regresi diuji dalam pengujian hipotesis penelitian.

Lilliefors pada $\alpha = 0,05$ dan $n > 30$ adalah $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Lhitung = 0,0566 nilai ini lebih kecil dari nilai Ltabel ($n = 86$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0955. Mengingat nilai Lhitung lebih kecil dari Ltabel maka sebaran data *organizational citizenship behavior* atas keadilan organisasi cenderung berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Lhitung = 0,0634 nilai ini lebih kecil dari nilai Ltabel ($n = 86$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0955. Mengingat nilai Lhitung lebih kecil dari Ltabel maka sebaran data *organizational citizenship behavior* atas persepsi dukungan organisasi cenderung berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas

Dari pengujian homogenitas data dengan menggunakan uji Bartlett's untuk varians kelompok data Y atas X_1 diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 52,067, sedangkan χ^2 tabel pada derajat kebebasan 38 dan $\alpha = 5\%$ sebesar 53,384. Nilai χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_1 adalah homogen. Untuk varians kelompok data Y atas X_2 diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 23,073. Nilai ini lebih besar dari nilai χ^2 tabel untuk dk 37, yaitu 52,192, Nilai χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variens kelompok data Y atas X_2 adalah homogen.

No	Keterangan	Variabel Y	Variabel X_1	Variabel X_2
1	Mean	142,99	139,13	128,31
2	Median	142	138	127
3	Mode	149	138	129
4	Standard Deviation	12,67	12,00	11,68
5	Sample Variance	160,44	143,97	136,45
6	Range	55	53	54
7	Minimum	117	110	109
8	Maximum	172	163	163
9	Sum	12297	11965	11035
10	Count	86	86	86

Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_1 dengan Y, jika X_2 Dikontrol adalah dengan jumlah dk = 83, $r_{y1.2} = 0,380$ thitung = 3,74 $>$ ttabel = 1,99 pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila persepsi dukungan organisasi dikontrol bermakna signifikan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa, jika persepsi dukungan organisasi dikontrol tetap, maka keadilan organisasi *memberikan kontribusi yang bermakna stabil* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_2 dengan Y, jika X_1 Dikontrol adalah dengan jumlah dk = 83, $r_{y2.1} = 0,2793$ thitung = 2,65 $>$ ttabel = 1,99 pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila keadilan organisasi dikontrol bermakna signifikan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa, jika keadilan organisasi dikontrol tetap, maka persepsi dukungan organisasi *memberikan kontribusi yang bermakna stabil* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dimana koefisien korelasi sebesar 0,590 menghasilkan $t_{hitung} = 6,71$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dimana koefisien korelasi sebesar 0,546 menghasilkan $t_{hitung} = 5,97$ lebih besar $t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,632 menghasilkan $F_{hitung} = 27,61$ lebih besar $F_{tabel} = 3,11$ pada $\alpha = 0,05$. Dari koefisien korelasi tersebut, dapat dihitung koefisien determinasi $(R_{y.12})^2$ sebesar 0,311 berarti bahwa 40% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh keadilan organisasi serta persepsi dukungan organisasi.

Meskipun penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan berdasarkan pedoman/metode penelitian ilmiah namun keterbatasan manusia baik secara subyek maupun sebagai obyek penelitian tidak mungkin dihindari. Menyadari hal tersebut maka yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang

dilibatkan dalam penelitian relatif terbatas, yaitu yang berada di lingkup populasi terjangkau yaitu guru-guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri se-kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Variabel yang diteliti terbatas pada Keadilan Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai (variabel X) dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai (variabel Y). Sementara masih ada banyak variabel lain yang juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan keterbatasan waktu dan tenaga juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti dan juga lebih mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian telah diuraikan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Maka dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui keadilan organisasi.

Dalam rangka mengembangkan perilaku OCB menuju tingkat yang lebih baik, maka diperlukan peningkatan keadilan organisasi. Upaya-upaya yang dilakukan adalah mengapresiasi setiap sikap positif yang dilakukan guru untuk kemajuan sekolah, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk meningkatkan kompetensi, kepala sekolah memperlakukan guru dengan bermartabat tanpa memandang perbedaan dan kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan. Jika upaya-upaya diatas dilakukan maka perilaku

OCB guru juga dapat meningkat mulai dari suka membantu pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab guru, guru mempunyai inisiatif untuk mengembangkan kompetensi untuk kemajuan sekolah, guru akan aktif mengikuti kegiatan yang dilakukan sekolah, dan guru menunjukkan kesetiaan pada sekolah.

2. Upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui persepsi dukungan organisasi.

Sekolah dalam membentuk OCB guru harus memberikan dukungan organisasi yang besar, maka guru akan memberikan timbal balik positif untuk membalas apa yang telah diberikan oleh sekolah. Upaya-upaya yang harus dilakukan adalah salah satunya dengan meningkatkan kepedulian kepala sekolah, meluangkan waktu untuk mendengarkan dan merespon cerita maupun keluhan yang guru rasakan, melibatkan guru dalam setiap keputusan yang diambil, dan memberikan apresiasi dan motivasi disetiap usaha yang dilakukan guru. Jika upaya-upaya diatas dilakukan maka guru akan melakukan respon balik yang positif seperti menunjukkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan dan guru ikut berperan aktif dalam menjaga nama baik sekolah karena guru akan merasa bahwa sekolah peduli dan mendukung guru untuk melakukan kontribusi lebih untuk sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta., 2006.
- Ariss, Akram Al. *Global Talent Management*. New York: Springer, 2014.
- Colquitt, LePine dan Wesson. *Organizational Behavior: Improving*

Performance and Commitment in the Workplace, Fourth Edition. New York: McGraw-Hill, 2015.

- George, Jennifer M. dan Gareth Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2012.
- Gibson, James L. *et.al. Organizations: Behavior, Structure, Processes, fourteenth edition*. New York: McGraw-Hill Companies, 2012.
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*. Mason: South-Western, 2014.
- Hellriegel, Don dan John W. Slocum Jr. *Organizational Behavior*. Mason: South Western Cengage Learning, 2011.
- Ismainar, Hetty. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2015.
- Ivanovic, A. & P. H. Collins. *The Dictionary Of Human Resources and Personnel*. London: A&C Black, 2003.
- Jebeli, Maryam Jafari dan Akbar Etebarian, *Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior*, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran, MAGNT Research Report ISSN. 1444-8939 Vol. 3 (4). 2015.
- Lenny Tristia Tambun, *Ahok Keterampilan Mengajar Guru Harus Ditingkatkan* <http://www.beritasatu.com/aktualitas/401175-ahok-keterampilan-mengajar-guru-harus-ditingkatkan.html> di akses pada tanggal 9 Desember 2016 pukul 13.47
- Liu, Wei. "Perceived Organizational Support: Lingking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes. Dissertation University of Marilend: 2004.

- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- M. Jex, Steve. *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons, 2008.
- Maria Fatima Bona, 2016 Tunjangan Profesi Guru Akan Diperketat <http://www.beritasatu.com/pendidikan/281759-2016-tunjangan-profesi-guru-akan-diperketat.html> di akses pada tanggal 9 Desember 2016 pukul 09.40.
- Mathun, Shruti dan Padmakumari. *Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Store Executives*, Human Resource Management Research, 2013.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Muchinsky, Paul M. *Psychology Applied to Work 8 edition*. United States of America Thomson Wadsworth, 2006.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*, Seventh Edition. London: Prentice Hall, 2005.
- Nancy dan Stephen P. Robbins. *Fundamental of Organizational Behavior*. New Jersey: Person Prancise Hall, 2003.
- Nejati, Merhan. Global Business and Management Research: An International Journal, Journal Vol 2, No. 3, 2010.
- Noruzi, Ali. "Investigation The Relation Between Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", Indian Journal of Science and Technology, Vol 4 (7), 2011.
- Oreg, Shaul Alexandra Michel, dan Rune Todnem. *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change From The Employess's Perspective*. The Edinburgh: Cambridge University Press, 2013.
- Republik Indonesia. *Undang-undang No. 14 Tentang Guru dan Dosen Bagian Kedua Hak dan Kewajiban Pasal 20*. Jakarta: Sekertariat Negara, 2005.
- Rhoades, Linda. dan Robert Eisenberger. "Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature", Journal of Applied Psychology, Vol. 87 (4), 2002.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Pearson Education Inc, 2012.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, John R. et al. *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, 2010.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN MEDIA, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta., 2013.
- Supardi. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: PT.Prima Ufuk Semesta, 2016.
- Vardi, Yoav dan Ely Weitz. *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, dan Management*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2004.
- Wagner, John A. dan John R. Hollenbeck. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge, 2010.