

Perceived organizational support sebagai faktor perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru

Amin Al Adib

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
adibdotcom@gmail.com

Erita Yuliasesti Diah Sari

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
erita.sari@psy.uad.ac.id

Nina Zulida Situmorang

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
Nina.situmorang@psy.uad.ac.id

ABSTRAK

Setiap organisasi memiliki tujuan atau visi dan misi yang ingin dicapai, tidak terkecuali sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan. Dalam mencapai sebuah tujuan, sekolah atau organisasi harus mengoptimalkan peran dari setiap bagian. Salah satunya adalah peran sumber daya manusia atau *Organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB merupakan perilaku *ektra-role* karyawan dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi yang tidak secara langsung atau eksplisit dihargai oleh sistem *reward* formal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji peran *perceived organizational support* (POS) dalam meningkatkan perilaku *Organizational citizenship behaviour* (OCB) pada guru sebagai upaya tercapainya tujuan organisasi. Analisis deskriptif digunakan sebagai metode penelitian. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa POS berkaitan positif dengan perilaku OCB guru di lingkungan pendidikan atau organisasi. Guru akan melakukan pekerjaannya dengan baik sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Kata kunci: Guru, Organizational citizenship behaviour, Perceived organizational support

ABSTRACT

Every organization, including educational institutions, had purposes, visions, and missions to act as goals. In achieving said goal, an organization needed to optimize the role of each of its unit. One way to do so is through Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB is an employee's extra-role behavior relevant to achieving organizational goals that was not explicitly or directly rewarded with a formal rewarding system. The purpose of this research is to analyze the role of Perceived Organizational Support in increasing OCB in teachers as a way to achieve organizational goals. Descriptive analysis were used as a research method. Descriptive analysis result showed that POS correlated positively with OCB. Teachers would perform their jobs well as a feedback to the support they received from the organization.

Keyword: Teacher, Organizational citizenship behaviour, Perceived organizational support

PENDAHULUAN

Studi perilaku organisasi mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga hal tersebut dipelajari pengaruhnya pada organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 310-315

Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Husniati & Pangestuti, 2018).

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan menjadi hal yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting sebagai motor penggerak tercapainya tujuan organisasi. Menurut Husniati dan Pangestuti (2018) keberhasilan organisasi ditentukan apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku karyawan tersebut secara umum diistilahkan sebagai OCB (*Organizational citizenship behaviour*).

Selanjutnya menurut Budiharjo (2011) istilah OCB diperkenalkan pertama kali oleh Organ di tahun 1980-an melalui bukunya "*Organizational Behavior*". OCB menjadi hal yang sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja, tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi. Dua komponen utama OCB adalah kepatuhan, yang menunjukkan niat untuk mengikuti aturan organisasi, dan altruisme, yang berarti pegawai berperilaku sukarela untuk membantu orang lain dan bekerja. Dengan kata lain OCB merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya.

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) OCB adalah perilaku pendukung yang tidak berkaitan langsung dengan sistem reward (hadiah) untuk meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Robbins, 2006).

Perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik kepemimpinan, dan karakteristik individu (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi antecedent *Organizational citizenship behaviour* (OCB), dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan. Beberapa penelitian tentang hubungan dukungan organisasi terhadap OCB (Setiawan, 2012; Putra, 2013) menunjukkan bahwa dukungan

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 310-315

organisasi atau *Perceived organizational support* (POS) mempengaruhi karyawan memiliki OCB yang tinggi.

Teori *Perceived organizational support* merupakan teori yang didasarkan pada *social exchange theory* di mana hubungan antara karyawan dengan organisasi merupakan hubungan pertukaran. Dukungan organisasi merupakan suatu yang diharapkan karyawan dari organisasi tempatnya bekerja. Apabila organisasi memberikan dukungan terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki perasaan yang mendalam dengan organisasi sehingga karyawan akan menyatukan keanggotaan ke dalam organisasi sebagai identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Penyatuan mendalam tersebut membuat karyawan merasa bertanggungjawab untuk memberikan kontribusinya bagi organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana interaksi antara individu dengan organisasi, di mana organisasi itu memberikan pujian, dukungan dan persetujuan kepada karyawan. Dalam pandangan *social exchange theory*, *Perceived organizational support* yang ada dalam organisasi dapat menciptakan kewajiban bagi karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian tujuan organisasi (Putra, 2013). Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan di atas, maka penelitian bertujuan mengkaji *perceived organizational support* sebagai faktor perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Analisis dalam penelitian ini menggunakan dokumen tertulis yang didapatkan dari jurnal penelitian, kajian teori mengenai dukungan keluarga dan intensi berwirausaha. Penelusuran hasil *database* elektronik didapatkan dari *Science Direct* dan *Google Scholar*. *Database* elektronik menyediakan berbagai artikel disiplin ilmu seperti kesehatan, sosial, teknik dan medis. *Database* tersebut dipilih karena banyak penelitian tentang psikologi. Kurun waktu periode publikasi dibatasi mulai tahun 2010 hingga 2019.

HASIL

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik organisasi berupa dukungan organisasi (Podsakoff dkk, 2000). Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi anteseden OCB, di mana karyawan akan menunjukkan OCB sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan. Beberapa

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 310-315

penelitian tentang hubungan dukungan organisasi terhadap OCB (Chen, 2008; Setiawan, 2012; Puspitasari, 2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasi atau *Perceived organizational support* (POS) mempengaruhi karyawan memiliki OCB yang tinggi.

Hasil penelitian lain yang dilakukan Putra (2013) tentang POS dan OCB menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif. Kenaikan tingkat *Perceived Organizational Support* akan diikuti oleh naiknya *Organizational Citizenship Behavior*, dan sebaliknya. Jadi semakin baik persepsi karyawan yang merasa mendapatkan *Organizational Support* yang ada di lingkungan tempat mereka bekerja akan diikuti dengan tingginya perilaku *Organizational Citizenship* yang bersangkutan.

PEMBAHASAN

Menurut Ahdiana (2010) *organizational citizenship behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi dalam keberhasilannya mencapai tujuan. OCB sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Dengan kata lain karyawan yang memiliki OCB tinggi tidak akan mendapatkan *reward* dalam bentuk uang, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu yang ingin bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan saat istirahat (Podsakof dkk, 2000). OCB juga diartikan sebagai kontribusi pekerja yang melebihi deskripsi kerja formal atau standar yang diterapkan organisasi, yang dilakukan secara sukarela tidak untuk kepentingan diri sendiri melainkan kepentingan organisasi. Tidak ada paksaan dan kewajiban, namun semata-mata untuk mengedepankan kepentingan organisasi.

OCB merupakan hal penting dalam organisasi mencapai tujuan. Seperti yang disampaikan oleh Husniati dan Pangestuti (2018) keberhasilan organisasi ditentukan apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Robbins (2006) menambahkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut *social exchange theory*, ada sesuatu hal yang diinginkan dari karyawan terhadap organisasi (misal imbalan), namun karyawan juga memberikan kontribusi tertentu bagi organisasinya. Dukungan organisasi merupakan salah satu yang diharapkan karyawan dari organisasi tempatnya bekerja. Apabila organisasi memberikan dukungan terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki perasaan yang mendalam dengan organisasi, sehingga karyawan akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya, yang kemudian mengembangkan hubungan dan

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 310-315

persepsi yang lebih positif terhadap organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dengan kata lain dukungan organisasi memberikan pengaruh positif kepada perilaku OCB.

Menurut Blau (Rhoades & Eisenberger, 2002) lebih lanjut menjelaskan bahwa dukungan organisasi atau *Perceived organizational support* dipengaruhi oleh frekuensi. Bentuk frekuensinya yaitu usaha pemberian pujian dan penghargaan, serta *reward* lainnya seperti gaji, penilaian kerja, dan pengaruh kebijakan organisasi. Faktor lainnya adalah kondisi kerja yang menyenangkan seperti adanya kesempatan promosi, pemberian fasilitas, dan kesempatan mendapatkan pelatihan. Beberapa penelitian tentang hubungan dukungan organisasi terhadap OCB (Chen, 2008; Setiawan, 2012; Putra, 2013; Puspitasari, 2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasi atau *Perceived organizational support* (POS) mempengaruhi karyawan memiliki OCB yang tinggi.

KESIMPULAN

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah bagian penting dari kemajuan sebuah organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB adalah *perceived organizational support* (POS). Karyawan atau guru akan melakukan kewajiban pekerjaannya dengan baik sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang diberikan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi : Menuju pencapaian kinerja optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Chen, C.C. (2008). Test of a mediating model linking perceived organizational support and job performance. *Journal of Management*, 25(3), 309-331.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Husniati, R. & Pangestuti, D.C. (2018). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA :Sage Publications.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3).
- Puspitasari, N.M. (2014). Pengaruh perceived organizational support terhadap prestasi kerja dengan OCB sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8, (2).
- Putra, D.S. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT En Seval Putera Megatrading divisi transportasi cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1).
- Rhoades, L., Robert, E. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4).

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 310-315

Robbins, S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Setiawan, I. A. (2012). Hubungan Antara perceived organizational support, job engagement, dan task performance, dengan organizational citizenship behavior. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 4(12).