

Ning Badriyatun Isnaeni

Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa, ningbis@gmail.com

Abstrak

Untuk mencapai visi misinya, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia dengan kinerja dan performa yang baik. Begitupula madrasah perlu mengusahakan kinerja sumber daya manusia yang tinggi yaitu guru dan menuntut perilaku sesuai yang diharapkan sekolah yaitu perilaku warga organisasi atau *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk meningkatkan kinerja dan performa madrasah. Sumber daya manusia, yakni guru tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas, namun disarankan memiliki inisiatif dan sukarela melakukan pekerjaan ekstra diluar tuntutan tugasnya atau yang disebut OCB ini yang mampu meningkatkan efektivitas madrasah. Terlebih, jika guru tersebut adalah seorang guru PNS maka perlu memiliki kinerja dan performa yang baik dan memiliki konsekuensi serta pertanggungjawaban pada pemerintah dalam bidang pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi OCB berdasarkan penelitian Oemar (2013), Nurhayati (2014), Siswanti (2017) adalah komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap OCB secara parsial maupun simultan pada guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, studi pustaka, wawancara, dan kuesioner (skala likert). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistika dengan program aplikasi statistik komputer yaitu SPSS (Statistical Product and Services Solution). Analisis statistika menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F, serta interpretasi koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel independen komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan budaya organisasi dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen. Untuk uji F atau uji simultan, semua variabel yaitu komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB pada Guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen. Dalam pengaplikasian penelitian ini, MTsN 5 Kabupaten Kebumen diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan meningkatkan religiusitas untuk OCB yang lebih baik. Sebesar 41,7% OCB disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas

Abstract

To achieve its vision and mission, organization needs to have human resources with good work performance. Likewise, schools or madrasah (Islamic schools) need to strive for higher teacher performance and demand an expected behavior suitable in the school, namely Organizational Citizenship Behavior (OCB) to improve madrasahs' work performance. Human resources, which in this case are teachers, do not only work in accordance with the demands of the task, but are also advised to have the initiation to do extra work outside the demands of their duties willingly. OCB is able to increase the effectiveness of madrasahs. Moreover, if the teacher is a civil servant (PNS), it is necessary for them to have good work performance and have more consequences and accountability to the government in the field of education. Several factors that influence OCB based on research by Oemar (2013), Nurhayati (2014), Siswanti (2017) are affective commitment, organizational culture, and religiosity. This study aims to know the influence of those three factors on OCB partially and simultaneously on 37 PNS teachers at MTsN 5 Kebumen. The data collection techniques employ observation, literature study, interviews, and questionnaires (Likert scale). The data analysis techniques used in this study are descriptive and statistical analysis utilizing a computer statistical application program, namely SPSS (Statistical Product and Services Solution). Statistical analysis is obtained by finding multiple linear regression analysis using t test, F test, and interpretation of the coefficient of determination (R^2). Based on the results of multiple linear regression analysis, the t-test showed that the independent variable, which is affective commitment, had no significant effect on OCB. Meanwhile, organizational culture and religiosity had a positive and significant effect on OCB in PNS teachers at MTsN 5 Kebumen. For the F test, all variables, namely affective commitment, organizational culture, and religiosity, simultaneously had a significant effect on the OCB variable in PNS Teachers at MTsN 5 Kebumen. Therefore, MTsN 5 Kebumen is expected to be able to maintain and improve the organizational culture and increase the religiosity for better OCB. There is 41.7% possibility that other variables able to influence OCB did not exist in this study.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, affective commitment, organizational culture, and religiosity

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga dalam menjalankan kegiatannya memiliki sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan. Bahkan, sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai aset terpenting dalam organisasi. Sumber daya lain seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau lembaga dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia karena peranannya yang sangat penting dalam menggerakkan lembaga. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan afektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Sehingga, keberlangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia.

Organisasi harus mampu meningkatkan kompetensi dan memupuk keterampilan sumber daya manusia guna menambah kualitas, produktivitas, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi didapatkan dari terciptanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual. Mereka bekerja sukarela sehingga tidak mementingkan sistem reward formal organisasi. (Wahyatillah, 2016). Indikator OCB meliputi altruism (menolong), kesungguhan, kepentingan umum, sportif, dan sopan. Beberapa faktor yang mempengaruhi OCB berdasarkan penelitian Oemar (2013), Nurhayati (2014), Siswanti (2017) adalah komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas.

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Indonesia pun turut bergerak untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam madrasah, guru sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap keberjalanan madrasah. Guru merupakan tenaga kerja yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen terhadap madrasah tempat ia bekerja. Apabila guru tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), harus mampu memiliki komitmen kerja yang kuat karena terikat langsung pada lembaga madrasah dan pemerintah secara resmi. Komitmen organisasi ini menjadi hal yang penting bagi organisasi. Berdasarkan penelitian Oemar (2013) dan Wahyatillah (2016), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sehingga, komitmen organisasi ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Salah satu bentuk komitmen organisasi adalah komitmen afektif yang memiliki arti sebuah keinginan kuat seseorang untuk bertahan tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Nurhayati (2014) dan Badiroh (2020), komitmen afektif yang merupakan salah satu bentuk komitmen organisasi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Selain itu, komitmen afektif juga diartikan sebagai tipe komitmen yang berkaitan dengan keterikatan emosional pada diri seseorang. Sehingga seseorang yang memiliki komitmen afektif dalam dirinya maka ia akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. (Kusumawati, 2014). Indikator komitmen afektif meliputi: loyalitas, rasa bangga, peran serta, menganggap madrasah yang terbaik, dan terikat secara emosional pada madrasah tempat bekerja komitmen organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB, salah satunya adalah budaya organisasi (*organizational culture*). Budaya organisasi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Oemar, 2013; Wahyatillah, 2016). Budaya adalah cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang atau diwariskan dari generasi yang tidak bisa dipisahkan dari diri manusia. Budaya dapat meramalkan dan memungkinkan perilaku seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Sehingga, dalam sebuah organisasi juga terdapat budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang bisa jadi berbeda antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Geert Hofstede dkk, (1998) yang meliputi: profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan kerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi.

Madrasah menitikberatkan pada pendidikan berbasis agama Islam. Madrasah ini sangat relevan dengan jumlah penduduk Indonesia yang mayoritas muslim. Agama atau aspek religiusitas ini merupakan aspek terpenting di Madrasah. Dimulai dari seleksi masuk, seluruh warga madrasah akan dites pengetahuan agamanya. Selama di madrasah pun semua warga madrasah ditumbuh kembangkan teori dan praktik agama Islam. Menurut Jalaludin (2016), religiusitas adalah perilaku keagamaan, yaitu keadaan yang mendorong seseorang untuk taat terhadap agamanya. Indikator religiusitas ini dibatasi pada agama Islam, meliputi: keyakinan, praktik agama, penghayatan, pengetahuan agama, dan konsekuensi. Berdasarkan penelitian Siswanti (2017) dan Imaduddin (2020), religiusitas ini ternyata merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi OCB secara signifikan.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen (MTsN 5 Kebumen) merupakan salah satu madrasah di Kebumen yang setara dengan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dibawah Kementerian Agama. Madrasah ini mempunyai visi agar terwujud peserta didik yang islami, cerdas, trampil, bertanggung jawab dan berakhlakul karimah. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut kualitas guru di madrasah yang tinggi, masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tercapainya visi MTsN 5 Kebumen tersebut. Fenomena beberapa faktor yang disebutkan diatas yang belum dilaksanakan dengan baik seperti guru belum terlalu menguasai pengetahuan dan praktik agama Islam. Selain itu, tidak sedikit pula guru yang tidak disiplin, tidak mau memberikan kontribusi lebih tanpa adanya honor, dan tidak mau menggantikan guru yang berhalangan mengajar. Beberapa guru juga jarang membahas dan bekerjasama menghadapi permasalahan proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Fenomena sebagian perilaku guru yang negatif berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu komitmen afektif, dan budaya organisasi, dan religiusitas tentu merugikan sekolah dan berdampak pada rendahnya kinerja guru di MTsN 5 Kebumen. Terlebih, jika guru tersebut adalah seorang PNS maka akan menerima konsekuensi dan berdampak pada pertanggungjawaban pada pemerintah. Tentunya permasalahan tersebut harus segera diperbaiki agar peserta didik dapat terlayani dengan lebih baik, mutu dan kinerja sekolah yang lebih berkualitas, hingga tercapainya visi misi sekolah. Tidak bisa dipungkiri bahwa guru PNS di MTsN 5 Kabupaten Kebumen menjadi sumber daya manusia utama dalam menyokong terwujudnya visi madrasah. Sehingga, madrasah percaya bahwa untuk mencapai visi tersebut, perlu mengusahakan kinerja guru yang tinggi menuntut perilaku sesuai guru yang diharapkan sekolah yaitu perilaku warga organisasi atau OCB,

Dari penjelasan tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen?
4. Apakah komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas, berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS MTsN 5 Kabupaten Kebumen?

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. subyek penelitian adalah guru PNS di MTsN 5 Kabupaten Kebumen. Obyek dalam

penelitian ini adalah komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas. Kemudian, ketiganya akan diteliti pengaruhnya terhadap OCB. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 37 guru PNS di MTsN 5 Kabupaten Kebumen.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, yakni guru PNS di MTsN 5 Kabupaten Kebumen. Untuk pengambilan data menggunakan kuesioner, peneliti mengambil langsung data sekaligus mendampingi proses pengisiannya. Adapun teknik pengumpulan data sekunder untuk mendukung penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistika. Dalam pengolahan data secara statistik, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi statistik komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*). Analisis statistika menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F, serta interpretasi koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui deskripsi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

No	Klasifikasi	Jumlah	Prosentase
1.	Usia:		
	20-29 tahun	0	0
	30-39 tahun	2	5,40
	40-49 tahun	14	37,84
	50-59 tahun	21	56,76
2.	Jenis kelamin:		
	Laki-laki	13	35,14
	Perempuan	24	64,86
3.	Jenjang pendidikan:		
	SMA	0	0
	Diploma 3	0	0
	Strata 1	35	94,59
	Strata 2	2	5,41
4.	Lama kerja:		
	≤ 5 tahun	0	0
	6-10 tahun	0	0
	11-15 tahun	3	8,11
	16-20 tahun	14	37,84
	21-25 tahun	11	29,73
26-30 tahun	9	24,32	
5.	Golongan PNS:		
	Golongan II	0	0
	Golongan III	22	59,46
	Golongan IV	15	40,54

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dari 37 orang guru PNS di MTsN 5 Kabupaten Kebumen, jumlah terbanyak berusia 50-59 tahun yang melebihi separuh jumlah, yaitu sebanyak 21 orang (56,76 %). Guru PNS berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada jenis kelamin laki-laki.

Jumlah yang terbanyak adalah yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 35 orang (94,59%) yang paling banyak lama bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 14 orang (37,84%). Dan sebanyak 22 orang guru PNS (59,46%) termasuk dalam golongan III.

Selanjutnya, data hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item variabel valid dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan dengan r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2746). Reliabilitas butir yang telah dilakukan semua variabel memiliki r hitung $\alpha > 0,6$ α cronbach's, maka semua variabel tersebut reliabel.

Data penelitian ini telah lulus uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat untuk analisis regresi linier berganda dimana tidak terdapat multikolinearitas karena pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Berdasarkan gambar *scatterplot*, data menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel (dua atau lebih), serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini, terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,183 - 0,091X_1 + 0,726X_2 + 0,521X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk X_1 sebesar - 0,091 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel komitmen afektif (X_1) maka akan menurunkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 0,091 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik antara variabel komitmen afektif (X_1) dengan OCB. Namun terdapat hubungan positif antara variabel Y dengan X_2 dan X_3 . Hal ini berarti variabel budaya organisasi dan religiusitas yang bertambah akan meningkatkan tingkat OCB sebesar 0,726 dan 0,521 satuan secara berurutan.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji T

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
1	Komitmen Afektif	-0,500	1,692	0,62	Tidak Signifikan
2	Budaya Organisasi	3,084	1,692	0,04	Signifikan
3	Religiusitas	3,053	1,692	0,04	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 2, variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar -0,500 < t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,62 > 0,05 (lebih besar dari 0,05)

sehingga variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 3,084 > t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,04 < 0,05 ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya variabel religiusitas, tabel menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 3,053 > t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,04 < 0,05 ini berarti variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Untuk uji simultan, tingkat signifikansi didapatkan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pada guru PNS di MTsN 5 Kebumen Kabupaten Kebumen. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,583 artinya 58,3% variabel OCB dipengaruhi oleh komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap OCB pada guru PNS di MTsN 5 Kebumen dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Komitmen Afektif Terhadap OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen

Berdasarkan analisa hasil regresi dan uji t variabel menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sebaik apapun komitmen afektif yang merupakan keterlibatan emosional terhadap organisasi seperti kesetiaan guru, rasa bangga, peran serta dalam organisasi, menganggap madrasah yang terbaik, dan terikat secara emosional ternyata tidak berdampak apapun pada OCB guru PNS di MTsN 5 Kebumen, yakni perilaku sukarela dalam pekerjaan diluar tugas formal madrasah. Sehingga, meskipun guru memiliki komitmen afektif yang baik pada madrasah, mereka lebih mengutamakan pekerjaan yang memang tugas formal mereka sehingga tidak memperhatikan kondisi sekitar apabila tanggung jawab wajib tersebut belum dituntaskan.

2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen

Sesuai dengan analisa hasil regresi dan hasil uji t , variabel budaya organisasi terhadap OCB pada guru MTsN 5 Kebumen Kabupaten Kebumen menunjukkan hasil t hitung sebesar 3,084 > t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,04 < 0,05 sehingga dinyatakan hipotesis diterima yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima, serta adanya hubungan linear antara budaya organisasi dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi guru maka semakin tinggi tingkat OCB yang

dimiliki oleh Guru PNS di MTsN 5 Kebumen. Guru yang menerapkan budaya madrasah yang baik seperti profesional, komunikasi yang baik antara guru dan manajemen, saling percaya antar rekan kerja, keteraturan, serta solidaritas maka berdampak pula pada peningkatan OCB, yakni perilaku sukarela guru dalam bekerja diluar tugas formal madrasah. Sehingga, dari hasil tersebut dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan masih perlu adanya peningkatan budaya organisasi pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen agar OCB mereka juga semakin meningkat.

3. Pengaruh Variabel Religiusitas Terhadap OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen

Sesuai dengan analisa hasil regresi dan hasil uji t variabel religiusitas terhadap OCB pada guru MTsN 5 Kebumen Kabupaten Kebumen menunjukkan hasil thitung sebesar 3,053 > ttabel 1,692 dengan tingkat signifikansi $0,04 < 0,05$ sehingga dinyatakan hipotesis diterima yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, serta adanya hubungan linear antara religiusitas dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik religiusitas guru maka semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki oleh Guru PNS di MTsN 5 Kebumen. Guru yang memiliki tingkat keimanan, peggayatan, praktik, pengalaman, dan sadar konsekwensi agamanya maka berdampak pula pada peningkatan OCB, yakni perilaku sukarela guru dalam bekerja diluar tugas formal madrasah. Sehingga, dari hasil tersebut dinyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap OCB dan masih perlu adanya peningkatan religiusitas pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen agar OCB mereka juga semakin meningkat.

4. Pengaruh Variabel Komitmen Afektif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Secara Simultan Terhadap OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen

Berdasarkan analisa hasil uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima yaitu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada guru PNS di MTsN 5 Kabupaten Kebumen.

Selain itu, berdasarkan hasil uji R² (Koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,583 artinya 58,3% variabel OCB dipengaruhi oleh komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel OCB belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel Komitmen Afektif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel komitmen afektif terhadap OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau berbanding terbalik.
2. Pengujian variabel budaya organisasi terhadap OCB menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Apabila dilakukan peningkatan budaya organisasi secara signifikan dari segi profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan kerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen maka meningkat pula tingkat OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen.
3. Pengujian dari variabel religiusitas terhadap OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan meningkatkan iman, praktik agama, penghayatan, pengetahuan, serta pengamalan dan konsekwensi agama akan meningkatkan OCB secara signifikan.
4. Secara simultan, pengujian secara bersama-sama variabel komitmen afektif, budaya organisasi, dan religiusitas meningkatkan OCB pada Guru PNS di MTsN 5 Kebumen secara signifikan.

Saran

Madrasah diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi untuk OCB yang lebih baik. Seperti, meningkatkan profesionalisme, pola komunikasi karyawan, dll.

Madrasah diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan religiusitas untuk OCB yang lebih baik. Seperti, madrasah perlu terus mendorong kegiatan keagamaan seperti sholat berjamaah, kajian rutin, ziarah, doa bersama, dll.

Sebesar 41,7% OCB disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain untuk pengembangan ilmu tentang pengaruhnya terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hammad, N. A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus di BMT Amanah Ummah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali)*. Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Diakses, 12.
- Badiroh, U., & Azizah, S. N. (2020). *Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi*

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU PNS MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 5 KABUPATEN KEBUMEN

- Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(1), 111-120.
- Imaduddin, I., Askafi, E., & Arisyahidin, A. (2020). *Religiositas sebagai Determinan Organizational Citizenship Behaviour*. Jurnal Riset dan Aplikasi: Akuntansi dan Manajemen, 4(2), 150-156.
- Gani, I. dan Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data Edisi Revisi*. ANDI: Yogyakarta.
- Kusuma, Lingga Sakti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizen Behaviour Pegawai RRI Yogyakarta*. Skripsi dipublikasikan. Uny.ac.id diakses tanggal 6 Oktober 2021.
- Maysarah, Sari. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizen Behaviour (OCB) Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 4 Semarang* skripsi dipublikasikan eprints.undip.ac.id pada 6 Oktober 2021: Universitas Diponegoro, Semarang
- Nurhayati, S. (2014). *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Afektif Terhadap OCB Guru SMP Negeri Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(2).
- Oemar, Y. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenshp Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(1), 65-76.
- Rosyada, N. F., & Rahardjo, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Kanwil Pt. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah*. Diponegoro Journal Of Management, 5(3), 1143-1154.
- Siswanti, Y., & Haryadi, A. (2017). *Pengaruh Religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Waluyo, E. B., & Prasetyo, I. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Citisenship Behavior dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel POLRES Pamekasan*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 3(01), 91-111.
- Wahyatillah, L. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizhenship Behaviour (OCB) Pada Guru Di MTsN Kebumen I*. Skripsi.