

PERBAIKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU DI KECAMATAN CIGUDEG BOGOR MELALUI PERBAIKAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEINOVATIFAN

Ai Rahmatussa'adah¹, Soewarto Hardhienata², Nandang Hidayat²

¹Guru SMA Muhammadiyah 8, Ciputat, Banten

²Program Pascasarjana Universitas Pakuan,

Email: pasca@unpak.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted in several state elementary schools in Cigudeg Subdistrict Bogor, in 2017 with randomly selected sample amount of 107 people. The applied research methods are survey method and data analysis technique using the correlation and simple linier regression as well as correlation and double linier regression statistical test. Manwhile, the hypothesis test is conducted on a 0,05 significance level. The research produces three main conclusionsnamely: Firstly there is a positive and significance relationship between the organizational culture (X_1) with the Organizational Citizenship Behavior (Y) with regression equation $\hat{Y} = 105,56 + 0,308X_1$, correlation coefficient $r_{y1} = 0,33$, determination coefficient $r^2_{y1} = 0,11$. Secondly there is a positive and significance relationship between the innovativeness (X_2) with the Organizational Citizenship Behavior (Y) with regression equation $\hat{Y} = 120,63 + 0,206X_2$, correlation coefficient $r_{y2} = 0,24$, determination coefficient $r^2_{y2} = 0,06$. Thirdly there is a positive relationship between the organizational culture and innovativeness with Organizational Citizenship Behavior with regression equation $\hat{Y} = 104,45 + 0,28X_1 + 0,03X_2$, correlation coefficient $r_{y.12} = 0,33$, and coefficient determination $r^2_{y12} = 0,11$. Based on the result above if can be concluded that the Organizational Citizenship Behavior can be improved through the organizational culture and innovativeness.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture and Innovativeness.

ABSTRAK

Penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Keinovatifan serta satu variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cigudeg pada tahun 2017 dengan jumlah sampel sebanyak 107 orang yang diambil secara proporsional random sampling. Metode yang digunakan yaitu survei dan teknik analisis data menggunakan uji statistik korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi linier ganda. Adapun pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: *pertama*, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 105,56 + 0,308X_1$, koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,33 dan koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,11. *Kedua*, terdapat hubungan yang signifikan antara keinovatifan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 120,63 + 0,206X_2$, koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,24 dan koefisien determinasi r^2_{y2} sebesar 0,06. *Ketiga*, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan keinovatifan secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 104,45 + 0,28X_1 + 0,03X_2$, koefisien korelasi $r_{y.12}$ sebesar 0,33 dan koefisien determinasi $r^2_{y.12}$ sebesar 0,11. Berdasarkan hal-hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan keinovatifan guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Keinovatifan, OCB

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam kehidupan manusia mempunyai peran yang sangat penting. Pendidikan berfungsi membantu manusia dalam pengembangan dirinya, yaitu pengembangan semua potensi, kecakapan serta karakteristik pribadinya kearah yang lebih positif baik bagi dirinya maupun lingkungannya. Pendidikan juga diakui sebagai kekuatan yang dapat menentukan prestasi dan produktivitas seseorang. Dengan bantuan pendidikan, seseorang mampu menciptakan suatu karya yang gemilang dalam hidupnya.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih baik. Perubahan organisasi yang lebih baik mengarah pada kemampuan anggota organisasi dapat bekerja sebagai tim. Namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Individu perlu memiliki keterampilan untuk dapat bekerja dalam tim seperti komunikasi, kemampuan berperan serta dalam seluruh aktivitas tim. Keterampilan-keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kerja diluar kewajiban formal ternyata belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan kepada 20 guru PNS yang tersebar di Kecamatan Cigudeg, menunjukkan bahwa perilaku OCB masih rendah. Diperoleh data sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*?; (2) Apakah terdapat hubungan antara keinovatifan guru dengan *organizational citizenship behavior*?; (3) Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan keinovatifan guru secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*?

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Prihatsanti OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Unika Pihatsanti dan Kartika Sari Dewi, 2010, hlm. 12). Gita Andriani et al mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan individu yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan, perilaku ini melampaui tuntutan formal dari deskripsi pekerjaannya (Gita Andriani et al, 2012, hlm. 343).

Menurut Organ dalam Hutahayan, mendefinisikan OCB sebagai perilaku dasar pada sukarelawan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak akan menerima penghargaan secara resmi akan tetapi mampu memberikan kontribusi kepada organisasi (Benny Hutahayan, 2013, hlm. 618). Hunt dalam Soner Polat mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang baik, alami, sukarela dan tidak wajib dari seorang pekerja pada suatu organisasi yang memiliki maksud terbuka secara umum. Perilaku sukarela disini ditunjukan kepada khalayak umum serta tidak khusus dimunculkan hanya pada lingkup organisasi dimana individu tersebut bekerja atau beraktivitas (Soner Polat, 2009. hlm.1592).

Berdasarkan teori tersebut dapat disintesis bahwa OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukarela dan melebihi tugas kewajibannya, dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Indikatornya adalah: (1) menolong rekan kerja (*altruism*), (2) keberhati-hatian demi mencegah permasalahan (*courtesy*), (3) toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal (*sportsmanship*) (4) kesadaran untuk berusaha melebihi dari yang diharapkan organisasi (*conscientiousness*) dan (5) menjadi warga yang tanggung jawab dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi (*civic virtue*).

Budaya Organisasi

Teori-teori manajemen modern menekankan pentingnya perilaku pelaku manajerial dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Baik atau buruknya layanan manajerial ditentukan oleh perilaku pelaku manajerial. Inilah sebabnya budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting yang harus mendapatkan perhatian khusus guna tercapainya tujuan sebuah organisasi. James L. Gibson mendefinisikan budaya organisasi sebagai apa yang karyawan pahami dan bagaimana persepsi ini menciptakan bentuk keyakinan, nilai-nilai dan harapan. Persepsi ini juga yang menjadi dasar atas semua kegiatan dan tindakan yang berlangsung dalam organisasi. Suatu tindakan yang terlaksana atas dasar sebuah persepsi yang terbentuk dengan baik, dapat menghasilkan sebuah produk positif dari tindakan tersebut, karena individu tersebut akan senantiasa memegang keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai positif yang ditanam dalam organisasi (James L. Gibson et. Al, 2012, hlm. 31).

Robins dalam Matondang menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut (Matondang, 2008, hlm. 50). Edy Sutrisno mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy Sutrisno, 2011, hlm. 2).

Berdasarkan teori tersebut dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah persepsi guru terhadap seperangkat aturan, nilai-nilai, dan norma-norma yang berkembang dalam organisasi dan diakui bersama serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak. Indikatornya adalah: (1) gaya kepemimpinan, (2) pola komunikasi, (3) gaya pengambilan keputusan, (4) orientasi pada tim, (5) orientasi organisasi terhadap hasil.

Keinovatifan

Konsep inovasi akan berbeda pengertiannya menurut perspektif dan jenis organisasinya. Beberapa pakar menekankan pada segi kebaruan, termasuk penilaian menjadi sesuatu yang baru dilakukan oleh anggota organisasi. Kata inovasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *innovation* yang sering diterjemahkan sebagai segala hal yang baru atau pembaharuan. Menurut Sa'ud inovasi adalah suatu ide, barang, kejadian, metode yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat), baik itu berupa hasil invensi (*invention*) atau *discovery* (Udin Syaefudin Sa'ud, 2013, hlm. 3). Richard Brynteson mendefinisikan inovasi sebagai ciptaan yang lebih baik atau produk, proses, dan teknologi yang lebih efektif. Selain itu dapat juga berupa ide-ide yang dapat diterima oleh pasar-pasar, pemerintahan, dan lingkungan sosial (Richard Brynteson, 2013, h. xiii).

Prabowo dalam Warsita mendefinisikan inovasi sebagai suatu objek atau gagasan yang dianggap baru oleh individu atau unit yang mengadopsi. Dengan kata lain inovasi berarti

sebagai ide, temuan, cara, atau objek yang dianggap baru oleh individu, organisasi, atau sistem sosial (Bambang Warsita, 2008, hlm. 296). Nasution dan Mavondo dalam Murat Yaslioglu mendefinisikan inovasi sebagai produksi ide-ide baru untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mengadopsi ide-ide tersebut ke dalam produk-produk baru, proses-proses baru dan prosedur manajerial. Ide baru yang muncul segera ditindaklanjuti dengan penerapan ide tersebut sehingga menghasilkan suatu produk baru, disini dibutuhkan juga sikap gesit dan cermat dalam menerapkan suatu ide baru, agar individu mampu mengemas suatu ide menjadi hasil yang memuaskan (Murat Yaslioglu, 2015, hlm. 3)

Dari beberapa definisi tersebut dapat disintesis bahwa keinovatifan guru adalah derajat penerimaan guru terhadap suatu inovasi yang mencakup pengetahuan tentang hal-hal baru, penerimaan terhadap hal-hal baru, dan penerapan hal-hal baru tersebut dalam praktek profesionalnya serta kecenderungan untuk berani mengambil resiko atas sikapnya menerima dan menerapkan hal-hal baru. Adapun indikatornya adalah: (1) Terbuka terhadap ide baru atau pembaharuan, (2) Mengevaluasi ide baru atau pembaharuan, (3) Menciptakan ide baru, (4) Menerapkan ide baru, (5) Melaksanakan pembaharuan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan pendekatan korelasional, untuk mengukur kadar hubungan antara Budaya Organisasi (X1), dan Keinovatifan (X2), dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) baik masing-masing maupun bersama-sama.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Cigudeg Kabupaten Bogor berjumlah 147 orang.. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak proposional (*proportionarandom sampling*) dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Dari hasil perhitungan didapatkan jumlah sampel penelitian sejumlah 107 responden dan 30 sampel uji coba instrumen.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini berbentuk skor yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu skor yang berhubungan dengan OCB, budaya organisasi dan keinovatifan. Data penelitian yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Langkah-langkah analisis data menggunakan analisis statistik inferensial sebagai berikut.

a. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus uji *Lilliefors*. Kriteria data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal adalah jika nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan variansi kelompok-kelompok sampel yang diambil dari populasi yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan rumus uji *Bartlett*. Persyaratan variansi homogen adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini meliputi: (1) Persamaan regresi sederhana variabel OCB (Y) atas variabel budaya organisasi (X₁) adalah $\hat{Y} = a + bX_1$; (2) Persamaan regresi sederhana variabel OCB (Y) atas variabel keinovatifan (X₂) adalah $\hat{Y} = a + bX_2$.

2) Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (X_1 atau X_2) dengan variabel terikat (Y). Ukuran yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi (r) dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% dan bernilai positif, maka terdapat hubungan positif. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua.

3) Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda dimaksudkan untuk melihat hubungan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat. Model persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

4) Uji Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda dimaksudkan untuk mencari derajat hubungan antara dua variabel bebas X atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat Y . Ukuran yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi ganda ($r_{x_1x_2}$).

5) Uji Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial dimaksudkan untuk melihat korelasi antara variabel terikat (Y) dengan salah satu variabel bebas (X_1 atau X_2) jika variabel bebas lainnya dikontrol.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) Persamaan Regresi antara Variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan Variabel OCB (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,070$, sementara nilai L_{tabel} untuk $N=107$ dan taraf nyata 0,05 adalah 0,086. Persyaratan normal adalah jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka galat baku taksiran berdistribusi normal, dengan demikian galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) variabel OCB (Y) atas variabel budaya organisasi (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena L_{hitung} sebesar $0,070 < L_{tabel}$ sebesar 0,086.

b. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) Persamaan Regresi antara Variabel Keinovatifan (X_2) dengan Variabel OCB (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,078$, sementara nilai L_{tabel} untuk $N=107$ dan taraf nyata 0,05 adalah 0,086. Persyaratan normal adalah jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka galat baku taksiran berdistribusi normal, dengan demikian galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) variabel OCB (Y) atas variabel keinovatifan (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena L_{hitung} sebesar $0,078 < L_{tabel}$ sebesar 0,086.

2. Uji Homogenitas

a. Uji Homogenitas Varians Data OCB (Y) Atas Varians Budaya Organisasi (X_1).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X^2 hitung = 53,933 sedangkan X^2 tabel untuk $dk=k-1=107-1$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 131,031. Persyaratan varians data homogen adalah jika X^2 hitung $< X^2$ tabel. Dengan demikian kelompok data variabel OCB (Y) atas variabel budaya organisasi berasal dari populasi yang homogen, karena X^2 hitung sebesar $53,933 < X^2$ tabel sebesar 131,031.

b. Uji Homogenitas Varians Data OCB (Y) Atas Varians Keinovatifan (X_2).

Pengujian homogenitas varians data OCB (Y) atas varians keinovatifan (X_2) Menggunakan *Uji Barlett*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X^2 hitung = 44,139 sedangkan X^2 tabel untuk $dk=k-1=107-1$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 131,031. Persyaratan varians data homogen adalah jika X^2 hitung < X^2 tabel. Dengan demikian kelompok data variabel OCB (Y) atas variabel keinovatifan berasal dari populasi yang homogen, karena X^2 hitung sebesar 44,139 < X^2 tabel sebesar 131,031.

Pengujian hipotesis

A. Uji Regresi Sederhana

1. Hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan OCB (Y).

a. Uji Keberartian dan Uji Linearitas Persamaan Regresi Skor Budaya Organisasi (X_1) dengan OCB (Y)

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,78$ sedangkan $F_{tabel} = 3,93$ dalam taraf $\alpha=0,05$. Hal ini menandakan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang menyatakan sangat signifikan, maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan OCB. Pengujian linieritas dengan persamaan regresi $\hat{Y}=105,56+0,308X_1$ dimana $F_{hitung} < F_{tabel}$ diperoleh nilai F_{hitung} 0,82 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,59 dengan demikian regresi antara budaya organisasi (X_1) dan OCB (Y) dinyatakan linier. Kesimpulannya adalah bahwa budaya organisasi dapat digunakan untuk memprediksi OCB.

b. Uji Koefisien Korelasi Skor Budaya Organisasi (X_1) dengan OCB (Y)

Perhitungan analisis korelasi sederhana menghasilkan koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,33 dan koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,11. Artinya kontribusi budaya organisasi terhadap OCB sebesar 11 % sementara 89 % sisanya merupakan kontribusi faktor lain Berdasarkan data tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi (X_1) dengan OCB (Y). Kontribusi budaya organisasi (X_1) terhadap OCB (Y) adalah sebesar 11 %.

2. Hubungan antara keinovatifan (X_2) dengan OCB (Y).

a. Uji Keberartian dan Uji Linearitas Persamaan Regresi Skor Keinovatifan (X_2) dengan OCB (Y)

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,64$ sedangkan $F_{tabel} = 3,93$ dalam taraf $\alpha=0,05$. Hal ini menandakan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang menyatakan signifikan, maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara keinovatifan dengan OCB.

Pengujian linieritas dengan persamaan regresi $\hat{Y}=120,63+0,206X_2$ dimana $F_{hitung} < F_{tabel}$ diperoleh nilai F_{hitung} 1,54 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,59 dengan demikian regresi antara keinovatifan (X_2) dan OCB (Y) dinyatakan linier. Kesimpulannya adalah bahwa keinovatifan dapat digunakan untuk memprediksi OCB.

b. Uji Koefisien Korelasi Skor Keinovatifan (X_2) dengan OCB (Y)

Perhitungan analisis korelasi sederhana menghasilkan koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,24 dan koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,06. Artinya kontribusi keinovatifan terhadap OCB sebesar 6 % sementara 94 % sisanya merupakan kontribusi faktor lain Berdasarkan data tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara keinovatifan (X_2) dengan OCB (Y). Kontribusi keinovatifan (X_2) terhadap OCB (Y) adalah sebesar 6 %.

B. Uji Regresi Ganda

Hipotesis hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan keinovatifan (X_2) secara bersama-sama dengan OCB (Y). Menghasilkan regresi linier ganda Y atas X_1 dan X_2 yaitu, persamaan regresi $\hat{Y} = 104,45 + 0,28X_1 + 0,03X_2$. Uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi ganda

antara budaya organisasi (X_1) dan keinovatifan (X_2) secara bersama-sama dengan OCB (Y) menggunakan uji F , adapun persyaratannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi, diperoleh F_{hitung} sebesar 25,61 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,93. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan keinovatifan (X_2) secara bersama-sama dengan OCB (Y) adalah signifikan.

C. Uji Regresi Parsial

a. Korelasi Parsial Antara Keinovatifan (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), jika Budaya Organisasi (X_1) dikendalikan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial antara keinovatifan dengan OCB guru dikendalikan oleh budaya organisasi sebesar $r_{x_2y \cdot x_1} = 0,244$. Pengujian tingkat signifikansi dan koefisien korelasi parsial yang dikontrol oleh variabel X_1 dilakukan dengan uji t , hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,564$ sedangkan $t_{tabel(0,05)} = 1,66$, dan syarat signifikansi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti hubungan antara keinovatifan dengan OCB guru tetap signifikan meskipun dikontrol oleh variabel budaya organisasi, dengan kata lain variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan hubungan antara keinovatifan dengan OCB guru.

b. Korelasi Parsial Antara Budaya Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), jika Keinovatifan (X_2) dikendalikan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial antara budaya organisasi dengan OCB guru dikendalikan oleh keinovatifan sebesar 0,33. Pengujian tingkat signifikansi dan koefisien korelasi parsial yang dikontrol oleh variabel X_2 dilakukan dengan uji t , hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,563$ sedangkan $t_{tabel(0,05)} = 1,66$ dan syarat signifikansi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti hubungan antara budaya organisasi dengan OCB guru tetap signifikan meskipun dikontrol oleh variabel keinovatifan, dengan kata lain variabel keinovatifan tidak mempengaruhi secara signifikan hubungan antara budaya organisasi dengan OCB guru. Berikut ini disajikan tabel uji korelasi parsial.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Budaya Organisasi (X_1) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Sedarmayanti menyatakan budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Individu yang hidup dalam naungan budaya organisasi yang baik akan mengalami peningkatan stabilitas sistem sosial, sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Kondisi seperti ini dapat membentuk perilaku individu yang dapat mentolelir berbagai macam konflik maupun kondisi-kondisi yang kurang ideal (*Sportmanship*).

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa kualitas budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan tumbuhnya perilaku-perilaku sukarela (OCB) pada kegiatan khususnya di dalam lingkungan organisasi, maupun lingkungan diluar organisasi secara umum. Hal ini diharapkan dapat mendukung proses pencapaian tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan. Dengan kata lain budaya organisasi yang memiliki kualitas baik akan berdampak pada tingginya aktivitas yang berhubungan dengan perilaku OCB.

2. Hubungan Antara Keinovatifan (X_2) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Rogers dalam Iskandar mendefinisikan keinovatifan sebagai derajat atau tingkatan di mana seorang individu atau suatu unit penerima tertentu menerima suatu gagasan atau inovasi baru relatif lebih awal dibandingkan dengan anggota lainnya. Kreitner dan Kinicki menjelaskan bahwa inovasi mengharuskan kita untuk mengintegrasikan konsep-konsep yang berkaitan dengan perilaku individu, kelompok dan proses sosial, serta proses organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk memiliki pemahaman yang baik mengenai inovasi karena hal tersebut berperan sebagai bahan bakar yang menggerakkan mesin pergerakan organisasi. Agar seorang individu memiliki keinovatifan tinggi, maka diperlukan adanya perilaku mau terbuka dan siap dalam menghadapi dan menerima pembaharuan-pembaharuan yang datang selama itu positif.

Guru yang memiliki perilaku mau menerima pembaharuan dan mampu menciptakan sesuatu hal yang baru serta mampu menerapkannya. Perilaku tersebut dapat di ekspresikan melalui penerapan OCB dalam organisasi. Logahan dkk, menjelaskan perilaku inovatif melalui kinerja OCB adalah dimana seseorang memberikan kontribusi atau masukan kepada organisasi untuk proses pembaharuan, kelangsungan hidup organisasi, dan membuat organisasi lebih berkembang.

Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keinovatifan yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan tumbuhnya perilaku OCB guru. Dengan kata lain bahwa keinovatifan memberi konstribusi yang signifikan terhadap OCB guru.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi (X_1) dan Keinovatifan (X_2) secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tosi dkk dalam Munandar mendefinisikan budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Seseorang yang bereaksi berdasarkan pola-pola dalam organisasi senantiasa bertindak mematuhi apa yang menjadi aturan dan nilai-nilai organisasi. Hal tersebut dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi (*civic virtue*).

Kondisi lingkungan organisasi maupun suasana budaya organisasi yang berkualitas akan memberikan dukungan tersendiri dari otoritas organisasi untuk memberikan ruang kepada para anggota organisasi dalam mengembangkan inovasi dan kreativitasnya. Faktor-faktor kerjasama yang bersinergi tersebut akan menanamkan perilaku-perilaku sukarela sehingga anggota berupaya untuk menciptakan pembaharuan serta memberikan kontribusi melebihi dari yang diharapkan organisasi (*conscientiousness*).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Ini berarti OCB dapat ditingkatkan melalui perbaikan budaya organisasi; (2) Terdapat hubungan positif antara keinovatifan dengan *organizational citizenship behavior*. Ini berarti OCB dapat ditingkatkan melalui perbaikan keinovatifan; (3) Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan keinovatifan secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*. Ini berarti OCB dapat ditingkatkan melalui perbaikan budaya organisasi dan keinovatifan secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita, "Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 03, No. 01, 2012.
- Brynteson, Richard, *Innovation at Work: 55 Activities to Spark your Team's Creativity*, (United States of America: HRD Press, 2013).
- Chatab, Nevizond, *Profil Budaya Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2007).
- Gibson, James L., *Organization: Behavior, Structure, Processes Twelfth Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2008).
- Gibson, James L., *Organizations : Behavior, Stucture, Processe Fourteenth Edition* (New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2012).
- Hutahayan, Benny, "The Mediation Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment in Relationship Between Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behavior", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5, No. 5, 2013.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, terjemahan Biro Bahasa Alkemis (Jakarta: Salemba Empat, 2014).
- Laihad, Griet Helena, "Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perilaku Guru yang Berkontribusi terhadap Kesuksesan Sekolah", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.1, No. 1, 2013.
- Obiora, Judipat N dan Tarela Okpu, "Opportunity For Innovation and Organizational Citizenship Behavior in The Nigerian Hospitality Industry", *European Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 3, No. 1, 2015.
- Prihatsanti, Unika dan Kartika Sari Dewi, " Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo", *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1, 2010.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011).