

## THE CONTRIBUTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS TEACHERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Rr. Astri Indriana Octavita<sup>1</sup>, Hengki Satrianta\*<sup>2</sup>, Tiarma Ika Yuliana<sup>3</sup>

Universitas Indraprasta PGRI<sup>1,2,3</sup>

[hengkibk12@gmail.com](mailto:hengkibk12@gmail.com)

<p><b>Keywords:</b> organizational culture; organizational citizenship behavior; teachers</p>	<p><b>Abstract:</b> Organizational citizenship behavior is a crucial trait that teachers ought to possess. In reality, there remain educators who have not managed to adopt this practice. Organizational culture is thought to have a connection with this phenomenon. Further investigation is needed regarding how organizational culture influences teachers' organizational citizenship behavior. This research was carried out utilizing a quantitative survey method. The research included 195 samples obtained using proportional random sampling. Data were gathered using scales for organizational culture and organizational citizenship behavior. The data were analyzed statistically using both descriptive and inferential statistics to address the research hypothesis. The findings indicated that organizational culture positively and significantly influences teachers' organizational citizenship behavior. It is essential to continually reinforce organizational culture to ensure that teachers' organizational citizenship behavior stays at an optimal level.</p>	
Submitted: 19-05-2025	Revised: 30-07-2025	Accepted: 31-07-2025

### PENDAHULUAN

Profesi pengajar membutuhkan performa yang optimal dan berstandar tinggi. Dalam melaksanakan tugas, guru sering kali diminta untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utama yang telah ditentukan. Konsep ini dalam manajemen disebut sebagai perilaku kewirausahaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB). Konsep OCB diperkenalkan pertama kali pada awal 1980-an untuk menjelaskan perilaku karyawan dalam berbagai konteks sosial di dalam organisasi (Pickford & Joy, 2016). OCB mengacu pada perilaku atau tindakan individu yang muncul secara tiba-tiba, tidak secara langsung atau jelas diakui oleh sistem penghargaan resmi, tetapi secara keseluruhan mendukung efisiensi dan efektivitas operasional organisasi (Organ et al., 2006).

Implementasi OCB di lingkungan kerja meliputi upaya organisasi seperti pengembangan kepemimpinan manajerial, pembentukan tim, perencanaan suksesi, dan pengelolaan kinerja (Malekar, 2020). OCB diwujudkan melalui indikator-indikator seperti membantu rekan kerja (altruism), bersikap toleran dan tidak mengeluh (sportmanship), ikut serta aktif dalam pengelolaan organisasi (civic virtue), bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan (conscientiousness), perilaku pencegahan untuk menghindari konflik terkait pekerjaan (courtesy), serta mempromosikan dan merepresentasikan organisasi dengan cara yang positif (boosterism). Dalam hubungan dengan profesi pengajaran, OCB memberikan efek yang baik



terhadap kinerja. Beragam penelitian menunjukkan bahwa OCB memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru (Antari, 2021; Mulyadi & Saifuddin, 2021; Negara, 2022; Soeprijadi & Sudibjo, 2021).

Bukti bahwa OCB memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru mungkin tidak terlihat di semua sekolah. Pada survei awal yang dilakukan sebagai langkah pendahuluan mengenai OCB, para guru membagikan kuesioner kepada 34 responden yang merupakan Guru Tetap Yayasan (GTY) di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) dengan jurusan Teknik Jaringan dan Komputer (TKJ) di Jakarta Timur. Hasil menunjukkan bahwa 54,41% guru mengalami kendala terkait altruism, yaitu secara sukarela membantu rekan kerja menyelesaikan tugas mereka dan membantu rekan kerja memberikan tugas kepada siswa saat guru tidak dapat hadir. Di samping itu, 44% guru juga mengalami masalah terkait boosterism, yaitu mengiklankan kelebihan institusi tempat mereka bernaung saat berada di luar organisasi, serta membagikan info tentang aktivitas positif di sekolah melalui media sosial.

Berdasarkan temuan studi awal, diduga bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB, karena budaya tersebut dapat mendorong guru untuk menunjukkan perilaku tambahan seperti: secara sukarela membantu rekan dalam aktivitas di luar jam kerja, menghindari konflik dengan rekan, menjaga aset organisasi, serta mematuhi peraturan yang ada.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai “sekumpulan keyakinan yang tidak tertulis yang dimiliki bersama dan diterima secara otomatis oleh suatu kelompok, yang memengaruhi sudut pandang, pola pikir, dan reaksi kelompok tersebut. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai “seperangkat keyakinan yang tidak tertulis yang dipegang bersama dan diterima secara otomatis oleh suatu kelompok, yang memengaruhi cara kelompok tersebut melihat, berpikir, dan merespons berbagai lingkungan” (Kinicki, 2021).

Budaya organisasi adalah norma-norma yang ditetapkan dalam sebuah organisasi dan berperan sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Sumartik et al., 2022). Budaya organisasi meliputi ekspektasi-ekspektasi, pengalaman-pengalaman, filosofi-filosofi, dan nilai-nilai yang memengaruhi perilaku anggota-anggotanya yang mencerminkan citra diri mereka, urusan-urusan internal, interaksi dengan lingkungan eksternal, serta harapan-harapan ke depan (Mohammadi, 2020). Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat yang menyatukan identitas, citra, dan merek, sehingga membedakannya dari perusahaan lainnya (Nurhalim, 2022). Budaya organisasi berfungsi dalam proses pengambilan keputusan, mendukung anggota organisasi untuk memahami dan menginterpretasikan kondisi serta memandu mereka dalam proses pengambilan keputusan (Marliani & Merisa, 2024).

Budaya organisasi dapat dianalisis dari dua perspektif. Metode tercepat adalah dengan memahami esensi budaya, yaitu tentang apa yang dimaksud dengan budaya organisasi dan nilai-nilai penting apa yang harus diketahui? Aturan perilaku seperti apa yang diimplementasikan? Merujuk pada pandangan ini, penting untuk dicatat bahwa orang yang berbeda juga memiliki prioritas yang berbeda. Intinya, konten budaya merujuk pada nilai-nilai yang dijunjung tinggi di setiap wilayah (Schein & Schein, 2017). Pandangan-pandangan itu menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat sangat memengaruhi pola pikir dan perspektif individu, termasuk guru, dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi yang tercipta di sebuah sekolah melalui komunikasi yang baik mendukung guru dalam menjalin hubungan harmonis antara kepala sekolah dan guru, serta antara guru dengan siswa dan sesama rekan di sekolah. Koneksi yang kokoh ini akan menghasilkan sikap



saling membantu di antara rekan-rekan kerja (altruisme). Budaya organisasi yang dibangun oleh komunitas sekolah, khususnya oleh pimpinan (kepala sekolah) melalui pelayanan berkualitas, akan mendorong para guru untuk mendukung semua aktivitas di sekolah, bahkan para guru akan mengutamakan kepentingan sekolah melebihi kepentingan lainnya. Penempatan pekerjaan yang cocok dengan kemampuan guru akan membuat guru tersebut puas dengan pekerjaannya dan menjadikan guru tersebut lebih berkomitmen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap OCB dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Pengajar yang merasa menjadi bagian dari budaya organisasi yang inklusif dan positif cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi, yang langsung berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan organisasi. Untuk menguji asumsi tersebut, fokus penelitian ini adalah apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB guru TKJ di SMK seluruh Jakarta Timur? Penelitian ini berfokus pada pengidentifikasian apakah budaya organisasi memiliki kontribusi terhadap OCB guru TKJ di SMK Jakarta Timur. Hipotesis penelitian ini mengemukakan bahwa budaya organisasi berdampak pada OCB guru TKJ di SMK se Jakarta Timur. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman untuk kemajuan profesi guru dan bidang studi manajemen pendidikan

## METODE

Studi ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Dilaksanakan mulai Mei 2023 sampai Desember 2024 di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Subjek penelitian ini mencakup semua guru Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) yang sudah berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY) dari 10 kecamatan, yaitu Jatinegara, Duren Sawit, Cakung, Pulo Gadung, Matraman, Pasar Rebo, Ciracas, Cipayang, Makasar, dan Kramat Jati. Jumlah populasi adalah 381 orang. Sampel diambil menggunakan pengambilan sampel acak proporsional yang ditentukan ukuran sampelnya dengan derajat kesalahan 5% menggunakan rumus Taro Yamane (Yusuf, 2014). Dengan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 195 orang guru. Data diperoleh melalui metode kuesioner Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kuesioner budaya organisasi. Angket OCB terdiri dari 35 item pertanyaan dengan tingkat reliabilitas 0,901, sementara angket budaya organisasi terdiri dari 36 item pernyataan dengan nilai reliabilitas 0,921. Instrumen yang diisi langsung oleh sampel dianalisis secara statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji regresi linier melalui SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dihasilkan data tentang OCB dan budaya organisasi yang ditampilkan melalui tabel distribusi frekuensi

**Tabel 1.** Tabel Distribusi Frekuensi OCB

NO.	INTERVAL SKOR	FREKUENSI	FREKUENSI RELATIF (%)
1	49-59	7	3,59
2	60-70	0	0
3	71-81	7	3,59
4	82-92	32	16,41
5	93-103	57	29,23
6	104-114	66	33,85
7	115-125	20	10,26



8	126-136	6	3,08
<b>TOTAL</b>		<b>195</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, diperoleh informasi bahwa dari total 195 data, frekuensi nilai tertinggi adalah 66 (33,85%) yang terletak pada rentang nilai 104-114, sedangkan frekuensi nilai terendah berada pada rentang 60-70 yaitu sebanyak 0 atau 0%. Tabel 2 berikut menyajikan distribusi frekuensi untuk budaya organisasi

**Tabel 2.** Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

NO.	INTERVAL SKOR	FREKUENSI	FREKUENSI RELATIF (%)
1	130-137	20	10,26
2	138-145	53	27,18
3	146-153	13	6,67
4	154-161	26	13,33
5	162-169	27	13,85
6	170-177	43	22,05
7	178-185	13	6,67
<b>TOTAL</b>		<b>195</b>	<b>100</b>

Dari tabel 2, diperoleh informasi bahwa dari 195 data, frekuensi nilai tertinggi adalah 53 (27,18%) pada rentang nilai 138-145, sementara frekuensi terendah terdapat pada rentang nilai 146-153 dan 178-185 yaitu sebanyak 13 atau 6,67%. Data yang telah dipresentasikan secara deskriptif tersebut selanjutnya melalui pengujian prasyarat analisis data untuk memastikan teknik statistik yang akan diterapkan dalam menjawab hipotesis penelitian, apakah menggunakan statistik parametrik atau statistika nonparametrik. Uji prasyarat yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov melalui perangkat SPSS. Nilai asymp. sig. diperoleh dari hasil pengujian. (2-tailed) sebesar  $0,073 > \alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Selanjutnya, dengan menggunakan SPSS untuk menguji linieritas data, didapatkan nilai deviation from linearity sebesar  $0,943 > \alpha = 0,05$ , yang menunjukkan adanya hubungan linier antara kedua data. Ini menunjukkan bahwa data memiliki sifat linier yang memungkinkan pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana

Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis penelitian.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Hipotesis  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	103.895	6.260	16.596	.000
	Budaya Organisasi	.509	.061	.518	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Tabel 3 menunjukkan bahwa diperoleh persamaan regresi garis  $\hat{Y} = 103,895 + 0,509X$ . Ini mengindikasikan bahwa nilai tetap OCB untuk guru adalah 103,895. Angka ini akan meningkat sebesar 0,509 seiring dengan kenaikan satu budaya organisasi. Nilai 0,509 menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap OCB bersifat positif, yang berarti nilai OCB akan meningkat sebesar 0,509 jika budaya organisasi tersebut diterapkan dengan baik. Selanjutnya, tabel 3 juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,000 < \alpha = 0,05$ , yang menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap OCB bersifat signifikan. Ini



menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB guru TKJ di SMK Swasta Area Jakarta Timur 1.

### ***Pembahasan***

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap OCB guru TKJ yang berstatus GTY di SMK Swasta Wilayah Jakarta Timur 1. Ini berasal dari uji menggunakan SPSS yang menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi yang kokoh dapat memperkuat OCB. Semakin kokoh budaya organisasi, semakin tinggi pula OCB yang dimiliki oleh guru. Sebaliknya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada efektivitas organisasi, yaitu sekolah.

Hubungan tersebut sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi OCB pada guru SMP (Manuaba, 2019), guru SLB (Noor et al., 2024), serta di beberapa perusahaan (Arifin et al., 2024; Goller & Dewi, 2020; Setyowati et al., 2023). Budaya organisasi yang semakin kokoh akan memperbesar pengaruhnya terhadap perilaku individu di lingkungan kerja seperti sekolah. Perilaku yang dimaksud tersebut mencakup OCB. Guru yang telah beradaptasi dengan budaya sekolah cenderung bersedia melakukan tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan resmi yang diberikan oleh sekolah, atau dengan kata lain, guru akan menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang diterapkan serta dilakukan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kuat dapat memperkuat komitmen guru terhadap sekolah. Guru yang merasa dihormati dan dilibatkan dalam budaya organisasi cenderung melakukan lebih dari sekadar tugas mereka, seperti memberikan bantuan kepada rekan dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Budaya organisasi yang mendukung dan inklusif mendorong sikap baik guru. Suasana kerja yang mendukung ini mampu mendorong guru untuk melakukan OCB, seperti menyampaikan gagasan yang membangun, bertindak dengan etika, dan menjaga hubungan harmonis dengan kolega. Budaya organisasi yang menekankan rasa kepemilikan dan tanggung jawab diantara guru dapat meningkatkan partisipasi dalam OCB. Guru yang merasa berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan sekolah, cenderung lebih banyak mengambil langkah-langkah yang mendukung tujuan serta nilai-nilai institusi tersebut.

Aktivitas menciptakan lingkungan yang positif, menghargai, dan memberdayakan para guru, akan dapat meningkatkan tingkat OCB di kalangan guru, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan kinerja di sekolah. Dengan menyadari keterkaitan antara indikator-indikator ini, sekolah dapat merancang strategi dan kebijakan yang secara aktif serta efisien mendukung budaya kerja.

### **SIMPULAN**

Budaya organisasi berperan positif dan signifikan dalam OCB guru. Pelaksanaan budaya organisasi akan meningkatkan OCB di kalangan guru. Pemahaman mengenai nilai, norma, dan aturan terkait semua hal di organisasi, terutama di sekolah, akan mendorong guru untuk bertindak melebihi deskripsi tugas yang seharusnya dilakukan. Budaya organisasi yang positif mendorong guru untuk menampilkan kinerja yang baik, tetapi jika budaya organisasi terus berkembang, ada kemungkinan bagi guru untuk bekerja lebih optimal, bahkan melampaui tanggung jawab kinerjanya. Wadah guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) sebaiknya memberikan perhatian yang mendalam



pada pengembangan budaya organisasi yang positif di sekolah, sehingga berdampak pada para guru

## REFERENSI

- Antari, N. N. W. (2021). Peran Organizational Citizenship Behaviour Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Triatma Jaya Badung). *Journal Of Applied Of Management and Accounting Science (JAMAS)*, 3(1), 72–84. <https://doi.org/10.51713/jamas.v3i1.49>
- Arifin, N., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8(1), 301–310. <https://doi.org/10.29408/JPEK.V8I1.24492>
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810–2829. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I07.P17>
- Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw Hill Education.
- Malekar, S. S. (2020). Organizational Citizenship Behavior: A Review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89–104. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2020.10031493>
- Manuaba, I. B. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SMP Negeri 1 Abiansemal Badung. *Jurnal Widya Publika*, 7(1), 13–24. <https://doi.org/10.47329/WIDYAPUBLIKA.V7I1.625>
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- Mohammadi, S. (2020). Organizational culture and its impact on organizational productivity. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(3), 267–276. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2020.03.08>
- Mulyadi, & Saifuddin. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bireun. *Jurnal Kebangsaan*, 10(20), 45–51. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/91>
- Negara, D. . (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 817–825. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.5337>
- Noor, I. S., Suriansyah, A., & Noorhapizah, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja dan Komunikasi Pada Sekolah Luar Biasa se-Kota Banjarbaru. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 7(1), 435–448.
- Nurhalim, A. D. (2022). The role of organizational culture in realizing the performance of an organization. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(3), 17–29. <https://doi.org/10.31253/PE.V20I3.1194>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents & Consequences*. SAGE Publications, Inc. <http://library.lol/main/423E145361C31CE7DCD1A377C2BE1B0D>
- Pickford, H. C., & Joy, G. (2016, August). Organizational citizenship behaviours: definitions



- and dimensions. *Mutualy in Business, Briefing N*(August 2016), 1–16. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2893021](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2893021)
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). Organizational Culture and Leadership. In *The Innovator's Discussion*. Wiley.
- Setyowati, K. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Derma Beauty Indonesia). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 136–139. <https://doi.org/10.33087/EKONOMIS.V7I1.737>
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965.2021>
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Kencana Prenadamedia Group.

