

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP OCB GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN CAKUNG JAKARTA TIMUR

Susi Nurhayati¹

Abstract: *The purpose of this research is to comprehensively understand about the effect of perceived organizational support and affective commitment to public junior high school teacher's organizational citizenship behavior (OCB) in District of Cakung, East Jakarta. The research methodology was survey which was selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data indicate that (1) perceived organizational support has a positive direct effect in OCB, (2) Affective commitment has a positive direct effect in OCB, (3) perceived organizational support has a positive direct effect in affective comitment.*

Keywords: *perceived organizational support, affective commitment, organizational citizenship behavior.*

Pendahuluan

Masalah OCB guru telah menjadi tantangan besar di berbagai institusi pendidikan sekolah negeri. Rendahnya OCB yang dimiliki guru terlihat dari data adanya 500 ribu guru yang absen mengajar tanpa alasan yang jelas dan 30% guru tidak membuat RPP, tetapi hanya menyalin dari sumber lain. Rendahnya OCB guru muncul karena dipicu oleh beberapa faktor; diantaranya karena dukungan organisasi yang dirasa kurang memuaskan atau rendah, kurangnya komitmen, dan juga dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen afektif guru dengan sekolah.

Konsep dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi dalam hal ini interaksi antara guru dengan sekolah dan mengenai bagaimana sekolah memperlakukan gurunya. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan sekolah adalah memberikan perhatian dan menghargai setiap kontribusi yang diberikan guru kepada sekolah. Guru yang merasa dihargai segala kontribusinya dalam menjalankan program sekolah akan semakin memunculkan OCB.

Faktor lain yang dapat meningkatkan perilaku OCB guru adalah komitmen afektif. komitmen afektif terhadap sekolah menjadi penentu dedikasi dan loyalitas guru. Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan guru dalam aktivitas sekolah, dan kemauan untuk berusaha mencapai tujuan sekolah. Melalui penelitian ini maka akan diketahui upaya-upaya untuk meningkatkan OCB guru, khususnya guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur.

¹ Guru Privat di Jakarta

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB menurut Gareth R. Jones dan Jennifer M. Gorge (2010:83) adalah, *“organizational citizenship behavior (OCBs) is behavior that are not required of organizational members but that contribute to and are necessary for organizational efficiency, effectiveness, and gaining a competitive advantage.* OCB adalah perilaku yang tidak menjadi persyaratan anggota organisasi tetapi mampu meningkatkan dan penting untuk efisiensi, efektivitas dan keuntungan kompetitif organisasi. Robbins and Mary Coulter (2013:401) mendeskripsikan *“organizational citizenship behavior (OCB) is discretionally behavior that’s no part of an employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization.”* OCB adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari persyaratan kerja formal seorang pegawai, namun meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

Menurut McShane dan Von Glinow (2010:17), *“organizational citizenship behaviors (OCBs) is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization’s social and psychological context”.* OCB merupakan berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi sosial dan konteks psikologi.

Menurut Kreinertner dan Kinicki (2010:174), *“organizational citizenship behavior (OCBs) consist of employee behaviors that are beyond the call of duty, such gestures as constructive statements about the department expression of personal interest in the work of others, suggestion for improvement, training new people, respect for the spirit as well as the letter of housekeeping rules, care for organizational property, and punctuality and attendance well beyond standard or enforce able level.”* OCB terdiri dari perilaku-perilaku pegawai yang melebihi kewajibannya, seperti ekspresi ketertarikan pegawai dengan yang lainnya di tempat kerja, peningkatan prestasi, melatih pegawai baru, peduli terhadap peraturan dan pemeliharaan properti organisasi. Sedangkan Newstrom (2011:232) mendeskripsikan OCB sebagai, *“discretionary actions that promote the organization’s success.”* OCB merupakan tindakan sukarela yang dilakukan pegawai agar organisasi tempatnya bekerja sukses.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa OCB adalah OCB adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang pegawai dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi, dengan indikator membantu orang lain, menghormati orang lain, sportif, tindakan taat, dan tanggung jawab.

Dukungan Organisasi

Eisenberger *et. al.*, (1986:501) mendeskripsikan, *“perceived organizational support is employees global beliefs concerning the extent to which the organization values their contributions and cares about their well being.”* Dukungan organisasi merupakan kepercayaan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan pegawainya. Jayasree Krishnan dan V. Shella Mary (2012:2) mendeskripsikan, *“perceived organizational support is an employee belief that the organization cares for and values his or her contribution to the success of the organization.”* Dukungan

organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Menurut Danish, Ramzan dan Ahmad (2013:313), "*perceived organizational support is the expectations of employee that organization appraise their contribution and works for their welfare as well.*" Dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Gyekye dan Salminen (2007:190) mendeskripsikan, "*pos denotes the general perception concerning the extent to which workers perceive their organizations' contributions and concern for their well-being.*" POS merupakan persepsi umum pegawai terhadap organisasi bahwa kontribusi dan kesejahteraannya diperhatikan.

Menurut Erdogan dan Enders (2012:8), "*perceived organizational support refers to the degree to which an individual believes that the organization cares about him/her, values his/her input and provides his/her with help and support.*" Dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Allen *et al.* (2010:127) mendeskripsikan, "*perceived organisational support is also defined as 'how much the organisation values employees' contributions and cares about them.'*" Dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya, dengan indikator sebagai berikut: (1). Perhatian terhadap pegawai, (2). Pemenuhan kebutuhan, dan (3). Tanggapan terhadap keluhan.

Komitmen Afektif

Colquitt, Le.Pine dan Wesson (2008:67) mendeskripsikan menyatakan, "*affective commitment defined as a desire to remain a member of an organizational due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization.*" Komitmen afektif adalah keterikatan emosional pegawai dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi. Luthans (1995:127) menyatakan bahwa, "*affective commitment, which is emotional involvement of the employees to organization. This commitment is affected and/or developed, if the employees' involvement in the organization is proven to be a satisfactory experience, which can give them chance to do the job better or create the chance to get valuable skills.*" Komitmen afektif adalah keterlibatan pegawai secara emosional terhadap organisasi. Komitmen ini berkembang karena pegawai merasakan keterikatan dengan organisasi berdasarkan kepuasan pengalaman yang mereka dapatkan yang akan memberikan mereka kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih baik atau menciptakan kesempatan untuk mendapatkan kemampuan yang berguna.

Menurut Greenberg dan Baron (1993:170) mendeskripsikan bahwa, "*affective commitment is almost similar to orientation approach to similarity of objectives of individual and*

organization that shows the strength of someone's willingness to keep working for the organization because that person has the same vision as the organization and, indeed, is willing to do it." Komitmen afektif hampir mirip dengan pendekatan yang melihat tujuan individu di organisasi yang menunjukkan kekuatan seseorang berada dalam organisasi karena adanya kesamaan visi dengan organisasi dan kemauan untuk mewujudkannya. oleh Rhoades *et al.* (2001:825) menyatakan bahwa, "*employess emotional bond to their organization (i.e. their affective commitment) has been considered as important determinant of dedication and loyalty. Affectively committed employees are seen as having a sense of belonging identification that increase their involvement in the organization's activities, their willingness to pursue the organization's goals, and their desire to remain with the organization.*" Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas pegawai. pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan pegawai tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kemauan untuk menjaga organisasi.

Menurut Darshani dan Priyankara (2013:18), "*affective commitment is defined as the emotional attachment, identification, and involvement that an employee has with its organization and goals.*" Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dengan organisasi dan tujuannya.

Dari uraian di atas, disintesis bahwa komitmen afektif adalah suatu keadaan psikologis yang mempunyai kekuatan untuk mengikat seseorang dengan organisasinya, dengan indikator dari komitmen afektif organisasi adalah (1). Keterikatan emosional, (2). Pengidentifikasian diri dengan organisasi, dan (3). Keterlibatan dengan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Data penelitian dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung yang berjumlah 505 orang. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin*, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 223 guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung yang akan dijadikan *sample frame* dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,201 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,139. Hal ini bermakna bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Ren Tao Miao yang menyimpulkan bahwa, "*perceived organizational support significantly affects OCB. OCB evolves in line with the amount of attention given by the organization toward the welfare of employees and the award the organization pays toward the contribution of the employees.*" Dukungan organisasi dirasakan secara signifikan mempengaruhi OCB. OCB berkembang sejalan dengan besarnya perhatian yang diberikan oleh organisasi menuju kesejahteraan karyawan dan penghargaan organisasi terhadap membayar kontribusi karyawan. George dan Brief menyatakan bahwa, "*pos also affects OCB by valuing employees' work and effort and watching over their welfare. Organizations displaying this kind of behavior may encourage creative thinking and eagerness to help among employees.*" POS juga mempengaruhi OCB dengan menilai pekerjaan karyawan, berusaha dan mengawasi kesejahteraan mereka. Organisasi yang menampilkan perilaku semacam ini dapat mendorong pemikiran kreatif dan keinginan untuk membantu karyawan. Arius Kambu *et al.*, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa, "*analysis result showed that employees perception concerning POS is able to improve OCB. Path coefficient with positive mark indicates that stronger POS would be able to improve OCB*". Hasil analisis menunjukkan bahwa POS dapat meningkatkan OCB. Koefisien jalur menunjukkan hasil yang positif yang artinya POS dapat meningkatkan OCB. Kemudian Kaplan *et al.*, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa, "*as a result of regression analysis of determining the effect of perceived organizational support on sub dimensions of organizational citizenship behaviour, it is that perceived organizational support has a significant effect on conscientiousness and civic virtue.*" Hasil dari analisis regresi yang telah dilakukan terhadap pengaruh dukungan organisasi terhadap sub dimensi dari OCB menemukan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *conscientiousness* dan *civic virtue*. McShane dan Von Glinow (2010:17) menjelaskan, "*organizational citizenship behaviors (OCBs) is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context*". OCB merupakan berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi sosial dan konteks psikologi. Sedangkan Kreinertner dan Kinicki (2010:174) mendeskripsikan, "*organizational citizenship behavior (OCBs) consist of employee behaviors that are beyond the call of duty, such gestures as constructive statements about the department expression of personal interest in the work of others, suggestion for improvement, training new people, respect for the spirit as well as the letter of housekeeping rules, care for organizational property, and punctuality and attendance well beyond standard or enforce able level.*" OCB terdiri dari perilaku-perilaku pegawai yang melebihi kewajibannya, seperti ekspresi ketertarikan pegawai dengan yang lainnya di tempat kerja, peningkatan prestasi, melatih pegawai baru, peduli terhadap peraturan dan pemeliharaan properti organisasi. Dukungan organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dari perlakuan organisasi

terhadap pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi interpretasi pegawai mengenai motif-motif organisasional yang menjadi dasar perlakuan itu. Hal ini menunjukkan bahwa derajat dukungan yang pegawai inginkan dari organisasi bervariasi bergantung dari situasinya. Berdasarkan pemaparan di atas, jelas bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,273 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,237. Hal ini bermakna bahwa komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Bolon yang menyimpulkan bahwa, *"...affective commitment is the most influential commitment component in terms of explaining variance in OCB."* Komitmen afektif merupakan komponen komitmen yang paling berpengaruh terhadap OCB. Senada dengan penelitian tersebut, Anat Freund dan Abraham Carmeli menyimpulkan bahwa, *"...the more significant influence on OCB were found to be exerted by affective and career commitments. From a practical point of view, it is recommended that managers in private firms strengthen affective organizational commitment among their workers in order to enhance their OCB."* Pengaruh yang lebih signifikan terhadap OCB ditemukan akan diberikan oleh komitmen afektif dan karir. Dari sudut pandang praktis, dianjurkan bahwa manajer di perusahaan-perusahaan swasta memperkuat komitmen organisasi afektif kalangan pekerja mereka dalam rangka untuk meningkatkan OCB. Akinyemi Benjamin berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukannya menyatakan bahwa, *"...a higher level of employee's affective commitment lowers the propensity of intention to quit and also has impact on citizenship behaviors and job performance."* Peningkatan level komitmen afektif karyawan, menurunkan kecenderungan karyawan untuk berhenti dan juga memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dan kinerja. Luthans (1995:127) menyatakan bahwa, *"affective commitment, which is emotional involvement of the employees to organization. This commitment is affected and/or developed, if the employees' involvement in the organization is proven to be a satisfactory experience, which can give them chance to do the job better or create the chance to get valuable skills."* Komitmen afektif adalah keterlibatan pegawai secara emosional terhadap organisasi. Komitmen ini berkembang karena pegawai merasakan keterikatan dengan organisasi berdasarkan kepuasan pengalaman yang mereka dapatkan yang akan memberikan mereka kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih baik atau menciptakan kesempatan untuk mendapatkan kemampuan yang berguna. Greenberg dan Baron (1993:170) mendeskripsikan bahwa, *"affective commitment is almost similar to orientation approach to similarity of objectives of individual and organization that shows the strength of someone's willingness to keep working for the organization because that person has the same vision as the organization and, indeed, is willing to do it."* Komitmen afektif hampir mirip dengan pendekatan yang melihat tujuan individu di organisasi yang menunjukkan kekuatan seseorang berada dalam organisasi karena adanya kesamaan visi dengan organisasi dan kemauan untuk mewujudkannya.

Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan guru tersebut dalam aktivitas sekolah, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan sekolah dan kemauan untuk menjaga sekolah. Berdasarkan pemaparan di atas, jelas bahwa komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,261 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,261. Hal ini bermakna bahwa dukungan organisasi akan berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ali H. Muhammad yang menyatakan bahwa, *"...perceived organizational support explains the development of affective organizational commitment. Employees that perceive that the organization cares about their well-being, reciprocate and develop an emotional bond with the organization."* Dukungan organisasi dapat menjelaskan pengembangan dari komitmen afektif organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli tentang kesejahteraan mereka, membalas dan mengembangkan ikatan emosional dengan organisasi. Pooja Purang menyimpulkan bahwa, *"the effect of perceived organisational support on affective commitment is stronger and significant. The consequences of perceived organisational support are that employees feel recognised and valued by the organisation. It tells employees that the employer recognises their contributions to the organisation and takes care of their socio-emotional needs."* Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif kuat dan signifikan. Konsekuensi dari dukungan organisasi yang dirasakan adalah bahwa karyawan merasa diakui dan dihargai oleh organisasi. Ini memberikan informasi kepada karyawan bahwa organisasi mengakui kontribusi mereka kepada organisasi dan peduli terhadap kebutuhan sosio-emosional mereka. Lee dan Peccei menemukan bahwa, *"...pos retained a strong independent direct effect on affective commitment."* Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang kuat secara langsung terhadap komitmen afektif. Jayasree Krishnan dan V. Shella Mary (2012:2) mendeskripsikan, *"perceived organizational support is an employee belief that the organization cares for and values his or her contribution to the success of the organization."* Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Gyekye dan Salminen (2007:190) mendeskripsikan, *"pos denotes the general perception concerning the extent to which workers perceive their organizations' contributions and concern for their well-being."* POS merupakan persepsi umum pegawai terhadap organisasi bahwa kontribusi dan kesejahteraannya diperhatikan. Sedangkan Erdogan dan Enders (2012:8) menjelaskan, *"perceived organizational support refers to the degree to which an individual believes that the organization cares about him/her, values his/her input and provides his/her with help and support."* Dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Selanjutnya Allen *et al.* (2010:127)

mendeskripsikan, *“perceived organisational support is also defined as “how much the organisation values employees’ contributions and cares about them.”* Dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya. Berdasarkan pendapat di atas, jelas bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif.

PENUTUP

Kesimpulan: (1) terdapat pengaruh langsung positif dukungan organisasi terhadap OCB, (2) terdapat pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap OCB, (3) terdapat pengaruh langsung positif dukungan organisasi terhadap komitmen afektif.

Saran: (1) Bagi kepala SMP Negeri di Kecamatan Cakung, agar mengembangkan cara untuk meningkatkan OCB guru yaitu dengan upaya pengembangan dukungan sekolah (2), Sekolah perlu memikirkan dan mengembangkan cara meningkatkan komitmen afektif guru yang berpengaruh pada peningkatan OCB guru tersebut (3) Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Le Pine dan Wesson. *Organizational behavior : Improving Performance and Commitment in the workplace*. London : Mc-Graw Hill International Edition, 2008.
- Danish R. Q., S. Ramzan dan F. Ahmad. "Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring", *Advances in Economics and Business*, Vol. 1 (4), 2013.
- Eisenberger, R. et al. "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 (3), 1986.
- Freund, Anat dan Abraham Carmeli. "The Relationship Between Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior Among Lawyers in the Private Sector", *The Journal of Behavior and Applied Management*, Vol. 5 (2), 2004.
- Greenberg, G. dan R.A. Baron. *Behavior In Organizations Third Edition*. New Jersey : Prentice Hall Inc, 1993.
- Kambu, Arius et al., "Influence of Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Papua Ethnic Culture and Organizational Citizenship Behavior toward Employee Performance of Workers in Papua Provincial Secretary Office", *IOSR Journal of Business and Mangement*, 2012.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior Seventh Edition*. New Jersey : Englewood Cliff : Prentice Hall Inc, 1995.
- Jones, Gareth R. dan Jennifer M. Gorge. *Contemporary Management Third edition*. London: Mc-Graw Hill Irwin, 2010.
- Kreinetner dan Kinicki. *Organizational Behavior Ninth Edition*. United States : MC-Graw Hill International Edition, 2010.

McShane, Von Glinow. *Organizational Behavior, Fifth Edition*. United States: McGraw-Hill, 2010.

Newstrom, John W. *Human Behavior at Work Thirteenth Edition*. United States: McGraw Hill International Edition, 2011.

Miao, Ren Tao, "*Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior In China*", Institute of Behavioral and Applied Management, 2011.

Purang, Pooja. "*Organisational Justice And Affective Commitment: The Mediating Role Of Perceived Organisational Support*", Asian Academy of Management Journal, Vol. 16 (1), 2011.

Rhoades L., R. Eisenberger, dan S. Armeli, "*Affective commitment to the organization : The contribution of Perceived rganizational support,*" Journal of Applied Psychology, Vol. 86 (5), 2001.