



Pengaruh Budaya Organisasi, Kerja Tim, dan Profesionalisme terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Madrasah Aliyah Negeri Surakarta Jawa Tengah

Slamet Budiyo¹, Ngatmin Abbas^{1*}

¹ Institut Agama Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta, Indonesia

 ngatminabbas@gmail.com*

Abstract

The objective of this research was to studies the effect of organization culture, team work, and professionalism to organization behavior citizenship of teacher's Madrasah Aliyah Negeri in Surakarta Central Java. The research was conducted by using survey method with path analysis applied on testing hypothesis. The target population size of this research is 579 of teachers. Research samples selected as much as 237 teachers using simple random sampling technique. Based on this research of data obtained the following conclusions: (1) the organization culture has positive direct effect to organization behavior citizenship of teacher's, (2) the team work as positive direct effect to organization behavior citizenship of teacher's, (3) professionalism has positive direct effect to organization behavior citizenship of teacher's, (4) the organization culture has positive direct effect to professionalism,(5) team work have positive direct effect to professionalism. The conclusion is that the teacher's organization behavior citizenship is effected by the organization culture, team work, and teacher's professionalism.

Keywords: Organization Behavior Citizenship, Team work, Professionalism and Organization Culture

ARTICLE INFO

Article history:

Received
July 10, 2024
Revised
August 18,
2024
Accepted
September 05,
2024

Published by
ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena
2774-7077

<https://attractivejournal.com/index.php/bce/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Sekolah yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk menjadi suatu produk. Sekolah yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan tetap bisa mempertahankan keunggulannya dan survive di tengah-tengah persaingan kuat pada saat ini. Kualitas sumber daya manusia di dalam sekolah dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para guru, staf tata usaha mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak mereka memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari job description.

Dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia banyak masalah yang dihadapi merupakan persoalan yang sangat kompleks. Banyak faktor yang harus dipertimbangkan karena hubungannya dengan kehidupan manusia tidak dapat diabaikan. Namun yang jelas disadari bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena pendidikan dapat mendorong peningkatan kualitas manusia dalam bentuk meningkatnya kompetensi.

Dalam satuan pendidikan, kedudukan guru memiliki peranan yang sangat strategis. Guru menjadi salah satu penentu berlangsungnya segala aktivitas di sekolah. Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap berlangsungnya proses pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan dapat menyebabkan menurunnya kualitas sumber daya manusia. OCB merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki oleh seorang guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan untuk membangun sekolah berkualitas karena dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena OCB mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, pegawai yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya. Seorang guru memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan pendidikan. Seperti yang tertuang dalam tugas dan tanggungjawab guru telah diatur dalam Undang Undang RI No. 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen, pada pasal 1 dikatakan bahwa: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah. Undang-undang ini telah menguraikan dengan tugas pokok setiap guru, menjadi acuan pokok bagi setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian kinerja guru menjadi suatu urgensi dalam peningkatan mutu pendidikan, namun pada kenyataannya, masih terindikasi bahwa guru belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Teori utama yang di acu adalah: (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan teori dari Catherin (2008); (2) kerja tim berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan teori dari Mohamed (2017); (3) profesionalisme berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan teori dari Sivasakthi (2015); (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme, dari teori Phillips (2012); (5) kerja tim berpengaruh terhadap profesionalisme, dari teori Bianey (2014). Dari teori-teori sebut menghasilkan hipotesis penelitian.

A. Deskripsi Konseptual

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dalam suatu lembaga atau organisasi terdapat berbagai sumber daya sebagai penggerak aktivitasnya, baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Kedua sumber daya tersebut saling menunjang namun sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup, dan selalu terlibat dalam kegiatan organisasi. Suatu lembaga dalam hal ini telah menyadari bahwa hanya dengan mengembangkan sumber daya manusia, bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi suatu produk berada pada manusia itu sendiri. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan lembaga organisasi adalah sumber daya manusia. Untuk itu, perusahaan memerlukan partisipasi para pegawai untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Seperti yang diungkapkan Newstrom (2007:214) menyatakan: *In particular, employees sometimes demonstrate organization citizenship behaviors, which are discretionary actions above and beyond the call of duty that promote the organization's success. Organizational citizenship is often marked by its spontaneity, its voluntary nature, its constructive impact on result, its unexpected helpfulness to others, and the fact that it is optional.*

Dari pendapat Newstrom ini, dapat diuraikan, spontanitas dilakukan tanpa ada rencana sebelumnya, sukarela, yakni *organization citizenship behavior* dilakukan tanpa adanya paksaan, dampak membangun atas hasil berarti perilaku ini selalu berdampak positif bagi kemajuan organisasi, bantuan kepada orang lain yang tidak disangsangka, berarti *organization citizenship behavior* mengedepankan sifat saling membantu sesama karyawan, dan pilihan, berarti karyawan dapat memilih melakukan tindakannya atau tidak. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB telah menarik ketertarikan para ahli untuk menelitinya lebih jauh, salah satunya adalah untuk mengetahui alasan atau motif karyawan melakukannya. Newstrom (2007:214) mengungkapkan tiga alasan tersebut, yaitu: (a) *Their personality traits (e.g., conscientiousness, optimism, or extroversion) dispose them to do so.* (b) *They hope by doing so they will receive special recognition or rewards.* (c) *They are attempting to engage in image-enhancement through managing the impressions that others form of them.*

Ungkapan di atas menunjukkan betapa pentingnya perilaku ini bagi kesuksesan organisasi. Dengan memiliki karyawan yang melakukan tindakan perilaku kewargaan secara sukarela, diberikan penghargaan ataupun tidak, memang pada intinya akan meningkatkan keseluruhan kualitas tempat bekerjanya secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan ungkapan oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011:42) yakni: *The second category of citizenship behavior is organizational citizenship behavior. These behaviors benefit the larger organization by supporting and defending the company, working to improve its operations, and being especially loyal to it.*

Kategori kedua perilaku warga adalah perilaku warga organisasi. Perilaku ini bermanfaat bagi organisasi yang lebih besar dengan mendukung dan membela perusahaan, bekerja untuk meningkatkan operasinya, dan menjadi sangat loyal kepada organisasinya. Hal ini diungkapkan oleh Luthans (2011:149): *OCB as "individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. The personality foundation for these OCBs reflects the employee's predispositional traits to be cooperative, helpful, caring, and conscientious.*

Dari pendapat di atas, *organization citizenship behavior* yang dilakukan seseorang haruslah mendukung kepentingan organisasi. Ada juga pemahaman yang menganggap bahwa, *organization citizenship behavior* adalah tindakan sukarela yang bukan merupakan bagian dari ketentuan kerja formal karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Hal ini diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2009:18), "*organizational Citizenship Behavior (OCB) is discretionary behavior that is not part of an employee's formal job requirements, but that nevertheless promotes the effective functioning of the organization*". OCB adalah perilaku diskresioner yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, tetapi yang mempromosikan fungsi efektif bagi suatu organisasi. Slocum (2007:415), juga menyatakan pendapatnya tentang OCB: *Organizational citizenship behavior exceeds formal job duties but is often necessary for the organization's survival, including the its image and acceptance. Examples of Organizational citizenship behavior include helping coworkers solve problems, making constructive suggestions, volunteering to perform community service work.*

Perilaku kewarganegaraan organisasi melebihi tugas pekerjaan formal tetapi seringkali diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi, termasuk citra dan penerimaannya. Contoh-contoh perilaku kewarganegaraan organisasi termasuk membantu rekan kerja menyelesaikan masalah, membuat saran yang membangun, sukarela untuk melakukan pekerjaan pelayanan masyarakat. Banyak ahli yang juga mengutarakan pemahaman serupa mengenai *Organization Citizenship Behavior*, seperti Kreitner dan Kinicki (2010:174), menyatakan: *OCBs consist of employee behaviors that are beyond the call of duty. Examples include "such gestures as constructive statements about the departement, expression of personal interest in the work of others, suggestions for improvement, training new people, respect for the spirit as well as the letter of housekeeping rules, care for organization property and punctuality and attendance well beyond standard or enforceable levels.*

OCB terdiri dari perilaku karyawan yang melampaui panggilan tugas. Contohnya termasuk memberi masukan seperti pernyataan yang membangun bagi organisasi, ekspresi minat pribadi dalam pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghormati semangat, merawat dan menjaga sarana dan prasarana organisasi dan ketepatan waktu, serta kehadiran di luar waktu bekerja. Hal ini diungkapkan oleh Jex (2008:116) sebagai berikut, "*generally speaking, OCB refers to behaviors that are not part of employees' formal job descriptions (e.g., helping a coworker who has been absent; being courteous to others), or behaviors which employees are not formally rewarded*". Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan bagian dari uraian tugas formal karyawan (mis., Membantu rekan kerja yang absen; bersikap kasar pada orang lain), atau perilaku yang karyawannya tidak diberi penghargaan secara formal. *Organization Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi memiliki bentuk yang berbeda-beda. Agar dapat diidentifikasi secara jelas, para ahli berusaha untuk mengklasifikasikannya ke dalam beberapa kateogri. Perilaku ini

muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika guru memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan, sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan.

McShane dan Glinow (2008:39), "*organizational citizenship: behaviors that extend beyond the employee's normal duties*". OCB merupakan perilaku yang melampaui tugas normal seorang pegawai. Lebih lanjut McShane (2008:39) menyatakan, "*they help others without selfish intent, are actively involved in organizational activities, avoid unnecessary conflicts, perform tasks beyond normal role requirements, and gracefully, tolerate impositions*". Pegawai akan membantu orang lain tanpa niat mementingkan diri sendiri, secara aktif terlibat dalam kegiatan organisasi, menghindari konflik yang tidak perlu, melakukan tugas di luar waktu yang normal. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Jika guru dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan guru menurun, karena guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. OCB merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Secara umum, *Organization Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku-perilaku yang sebenarnya tidak tertulis sebagai deskripsi pekerjaannya atau bukan pekerjaan yang ia lakukan agar menerima upah. Misalnya, membantu rekan kerja yang absent, bertingkah laku sopan dengan orang lain, atau perilaku-perilaku dimana karyawan tidak diberikan penghargaan secara formal. Schermerhorn et. al (2010:74), menyatakan OCB sebagai, "*OCBs are the extras people do to go the extra mile in their work. A person who is a good organizational citizen does things that although not required of them help others*". OCB adalah ekstra yang dilakukan orang untuk bekerja lebih keras. Seseorang yang merupakan warga negara organisasi yang baik melakukan hal-hal yang tidak diharuskan dari mereka untuk membantu orang lain.

Dari berbagai uraian di atas, maka dapat di sintesiskan bahwa *organization citizenship behavior* adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang individu di luar dari tugas formalnya secara sukarela dengan indikator memiliki sifat menolong, hubungan baik dengan rekan kerja, toleransi, memiliki kontribusi lebih, bertanggungjawab meningkatkan kualitas kerja.

2. Budaya Organisasi

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang, sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization culture. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Menurut Philips (2012: 18), menyatakan bahwa: *Organizational culture is a system of shared values, expectations, and behaviors that guide member's attitudes and behaviors establishes the context for everything people in an organization do. Strong ethical cultures are created when leaders live ethically every day and clearly communicate the firm's expectations to prospective and new employees.*

Budaya organisasi adalah sistem nilai, harapan, dan perilaku bersama yang memandu sikap dan perilaku anggota membentuk konteks untuk semua hal yang dilakukan orang dalam suatu organisasi. Budaya etis yang kuat tercipta ketika para pemimpin hidup secara etis setiap hari dan dengan jelas mengomunikasikan harapan organisasi kepada calon dan pegawai baru. Dalam suatu organisasi, budaya organisasi memegang peranan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif yang mencerminkan apa yang diyakini dan menjadi nilai-nilai dari organisasi tersebut.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Seperti apa yang diungkapkan oleh David J. Fritzsche (2005:71) tentang definisi budaya organisasi sebagai berikut: *Organizational culture may be referred to as the common set of assumptions, beliefs, and values that has developed within the organization to cope with the external and internal environment and that is passed on to new members to guide their actions within these environments.*

Budaya organisasi sebagai perangkat asumsi, keyakinan dan nilai-nilai yang lazim berkembang dalam organisasi dengan lingkungan eksternal dan internal yang diteruskan anggota-anggota baru untuk memandu tindakan mereka dalam lingkungan mereka. Menurut Joseph E. Champoux (2006:72) budaya organisasi merupakan:

Organizational culture is a complex and deep aspect of organizations that can strongly affect organization members. Organizational culture includes the values, norms, rites, rituals, ceremonies, heroes, and scoundrels in the organization's history. It defines the content of what a new employee needs to learn to become an accepted organization member.

Budaya organisasi adalah aspek kompleks dan mendalam dari organisasi yang dapat mempengaruhi anggota organisasi dengan kuat. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, ritus, ritual, upacara, pahlawan, dan para penjahat dalam sejarah organisasi. Ini mendefinisikan isi dari apa yang perlu dipelajari oleh seorang karyawan baru untuk menjadi anggota organisasi yang diterima. Sebagai anggota organisasi yang diterima sangat diperlukan adaptasi untuk segera dapat bergaul dengan anggota lainnya dan bertindak sesuai budaya organisasi di tempat ia bekerja.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Jennifer M. George and Garet R. Jones (2008:567), tentang budaya organisasi yaitu, *"organizational culture is the set of shared values, beliefs, and norms that influences the way employees think, feel, and behave toward each other and toward people outside the organization."* Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, kepercayaan, norma-norma bersama yang mempengaruhi cara para karyawan berpikir, rasakan dan bertingkah laku terhadap yang lainnya dan terhadap orang-orang di luar organisasi.

Sedangkan Robert Kreitner (2010:81), mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut, *"organizational culture is the set of shared, taken-for-granted implicit assumptions that a group holds and determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments"*. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Lebih jauh Kreitner dan Kinicki (2010:81), menjabarkan definisi tersebut secara lebih rinci: *This definition highlights three important characteristics of organizational culture. First, organizational culture is passed on to new employees through the process of socialization. Second, organizational culture influences our behavior at work. Finally, organizational culture operates at different levels.*

Definisi ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja. Terakhir, budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Kreitner (2010:83), memperjelasnya dengan mengemukakan tingkatan budaya organisasi yaitu, *"layers of organizational culture are: (1) observable artifacts, (2) espoused values, dan (3) basic assumption"*. (1) Tingkat artifak yang dapat diamati, budaya diwakili benda-benda khusus (artifak). Benda khusus-khusus itu terdiri dari perwujudan fisik dari budaya organisasi. Contoh organisasi mencakup akronim, gaya berbusana, penghargaan, mitos dan cerita mengenai organisasi, daftar nilai yang dipublikasikan, upacara dan ritual yang dapat diamati, lapangan parkir khusus, dekorasi dan sebagainya. Di sekolah, budaya organisasi dapat diamati dari seragam siswa-siswi dan para guru, ucapan salam, penghargaan, moto sekolah dan kegiatan-kegiatan yang merangsang kreatifitas. Tingkat ini juga mencakup perilaku yang ditunjukkan oleh individu-individu dan kelompok; (2) nilai pendukung (*espoused values*) ini menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Nilai-nilai pendukung ini diharapkan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Hanya saja, aspirasi tidak menghasilkan perilaku yang diinginkan secara otomatis. Sebaliknya, nilai-nilai yang diperankan (*enacted values*), di sisi lain, merupakan nilai dan norma yang ditunjukkan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. Kita ambil contoh nilai

integritas. Bila seorang karyawan menunjukkan integritasnya dengan menjalankan komitmennya, nilai pendukung dan nilai yang diperankan dan perilaku individual dipengaruhi oleh nilai integritas. Sebaliknya, bila para karyawan tidak menjalankan komitmen mereka, maka nilai integritas hanya merupakan aspirasi yang tidak mempengaruhi perilaku. Suatu hal yang penting adalah mengurangi jurang antara nilai pendukung dan nilai yang diperankan karena mereka mempengaruhi perilaku karyawan dan budaya organisasi. (3) basic assumption, asumsi dasar, asumsi yang mendasari yang dapat diamati dan merupakan inti dari perilaku organisasi. Yang merupakan nilai-nilai organisasi yang telah menjadi bagian dalam waktu yang lama sehingga hal tersebut menjadi asumsi yang menuntun perilaku organisasi.

Di sekolah budaya organisasi dapat ditransmisikan kepada warga sekolah atau karyawan melalui berbagai bentuk, dan bentuk yang paling mungkin adalah melalui berbagai bentuk seperti penceritaan kisah-kisah, ritual, simbol-simbol material dan bahasa. Kisah-kisah yang mengandung narasi tentang para pendiri sekolah, pelanggaran terhadap aturan, kesuksesan, pemindahan karyawan dan sebagainya; ritual berupa serangkaian aktifitas yang menguatkan nilai-nilai dasar dari sekolah, misalnya sebuah yel-yel penyemangat; simbol-simbol misalnya sebuah ruangan yang luas dan nyaman, insentif yang menarik, dan pakaian seragam yang menonjolkan identitas sekolah; bahasa, banyak organisasi dan unit yang menggunakan bahasa sebagai sarana untuk mengidentifikasi anggota dari sebuah budaya dan sebagai alat pemersatu. Senada dengan Ivancevich (2008:37), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan, "*organizational culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations*". Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana tanggapan ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan harapan. Lapisan pertama dalam budaya organisasi merupakan sesuatu serba terlihat secara fisik yang disebut *visible artifacts*. Lapisan kasat mata ini terdiri dari cara berperilaku, berkomunikasi, sampai semua simbol dalam identitas organisasi seperti seragam sekolah, logo, moto, ritual dan lagu mars sekolah. Semua *visible artifacts* ini melandaskan diri pada nilai organisasi. Sebagai landasan, nilai-nilai tersebut harus mewujudkan dalam perilaku kerja keseharian anggota organisasi, sehingga dapat dirasakan oleh semua karyawan, dan membuat semua orang yang ada di dalamnya mempunyai pandangan yang pada akhirnya membentuk pola keyakinan yang mengarahkan perilaku individu untuk mengikuti dan melakukan apa yang diterapkan oleh organisasi. Edgar Schein (2008:37), di dalam Ivancevich mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: *Organizational culture as a pattern of basics assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with the problems of internal integration-that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*

Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan dan dicari, atau dikembangkan oleh suatu kelompok sambil belajar untuk menanggulangi masalah-masalah integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang baik untuk memandang, berpikir, dan merasakan hubungan masalah-masalah itu. Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran.

Collquitt, Leine dan Wesson (2009:546), mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut, "*organizational culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shapes the attitudes and behaviors of its employees*". Budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial yang dapat dibagi bersama dalam suatu

organisasi mengenai aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang membentuk perilaku dan sikap para pegawainya. Colquitt (2009:547), juga menyoroti beberapa segi dari budaya organisasi antara lain: *First, culture is social knowledge among members of the organization; Second, culture tells employees what the rules, norms, and values within the organization; Third, organizational culture shapes and reinforces certain employees attitudes and behavior by creating a system of control over employees.*

Pertama, budaya adalah pengetahuan sosial antara anggota organisasi. Para karyawan belajar tentang aspek yang utama dari budaya melalui karyawan lainnya. Penyampaian pengetahuan ini biasanya melalui komunikasi secara eksplisit, pengamatan yang sederhana atau metode yang kurang jelas; Kedua, budaya menjelaskan kepada para karyawan apa aturan, norma, dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Norma-norma yang terdapat di sekolah misalnya menghargai perbedaan pendapat, bersikap jujur dalam bekerja, Apa hasil kerja yang paling penting untuk difokuskan? perilaku apa yang layak atau tidak layak di tempat kerja? bagaimana seharusnya seseorang bertingkah laku ketika tidak sedang berada di tempat kerja? Ketiga, budaya organisasi membentuk dan menguatkan sikap dan perilaku karyawan dengan menciptakan sebuah sistem pengawasan karyawan. Budaya juga meliputi harapan bersama, nilai-nilai dan sikap, budaya menggunakan pengaruhnya pada individu, kelompok dan proses organisasi. Sebagai contoh, para anggota organisasi terpengaruh untuk menjadi warga yang baik dan mengikutinya. Budaya yang kuat memiliki ciri dimana karyawannya selalu berbagi nilai-nilai. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Organisasi yang kuat biasanya dibentuk oleh pemimpin yang kuat. Budaya organisasi tercermin dari sikap dan karakter pemimpinnya serta dukungan dari para pengikutnya.

Menurut Fred Luthans (2008:564), disamping faktor kepemimpinan ada dua faktor utama yang menentukan kekuatan dari organisasi, *Besides the leadership factor, there seems to be two major factors that determine the strength of an organizational culture: sharedness and intensity. Sharedness refers to the degree to which the organizational members have the same core values. Intensity is the degree of commitment of the organizational members to the core values.*

Tampaknya ada dua faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi: *sharedness* dan *intensitas*. *Sharedness* mengacu pada sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai inti yang sama. Nilai-nilai inilah yang menjadi standar bagi para personel dalam organisasi untuk dijadikan komitmen bersama. *Intensitas* adalah sejauh mana tingkat komitmen anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti. Kreitner dan Kinicki (2010:86), menyampaikan pandangannya tentang fungsi budaya, yaitu terdapat empat fungsi budaya organisasi diantaranya,“(1) *give members an organizational identity*,(2) *facilitate collective commitment*, (3) *promote social system stability*, (4) *shape behavior by helping members makes sense of their surroundings*”. (1) memberikan anggotanya identitas organisasi. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi. Hal ini misalnya dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada para guru yang penuh inovasi; (2) memudahkan komitmen kolektif. Sekolah yang memberikan kesempatan yang besar bagi karyawannya untuk berkembang, memberikan kebanggaan tersendiri bagi guru dan para karyawannya untuk menjadi bagian darinya; (3) mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf di mana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif; (4) membentuk perilaku dengan membantu anggotanya memahami lingkungannya.

Fungsi budaya ini membantu para guru dan karyawan memahami mengapa sekolah melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana sekolah tersebut bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya.

Secara lebih detail, Robbins (2009:511), menjelaskan 7 karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi yaitu: (1) *Innovation and risk-taking - the degree to which employees are encouraged to be innovative and take risks;* (2) *attention to detail - the degree to which employees are expected to exhibit precision, analysis, and attention to detail;* (3) *outcome orientation - the degree to which management focuses on results or outcomes rather than on technique and process;* (4) *people orientation - the degree to which management decisions take into consideration the effect of outcomes on people within the organization;* (5) *team orientation - the degree to which work activities are organized around teams rather than individuals;* (6) *aggressiveness - the degree to which people are aggressive and competitive rather than easygoing;* (7) *stability - the degree to which organizational activities emphasize maintaining the status quo in contrast to growth.*

(1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko - sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif and berani mengambil resiko; (2) perhatian pada hal-hal rinci - sejauh mana karyawan diharapkan melakukan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail; (3) orientasi hasil - sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; (4) orientasi orang - sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi; (5) orientasi tim - sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja dikelola pada tim ketimbang pada individu-individu; (6) keagresifan - sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai; (7) stabilitas-sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. Dikaitkan dengan organisasi di sekolah, tentunya gambaran di atas dapat menjadi dasar bagi sikap pemahaman bersama yang dimiliki para warga sekolah mengenai sekolah tersebut, bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalamnya, dan bagaimana para warga sekolah diharapkan berperilaku.

Mc Shane and Glinow (2008:460), mengemukakan definisi budaya organisasi sebagai berikut, "organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities". Budaya organisasi adalah pola dasar dari nilai-nilai dan asumsi yang disebarkan untuk mengarahkan cara berpikir dan bertindak para pegawai dalam organisasi tersebut dalam menghadapi masalah-masalah dan kesempatan-kesempatan. Budaya organisasi juga menyatakan hal-hal yang dianggap penting dan tidak penting di sekolah dan secara pasti mengarahkan setiap orang dalam sekolah untuk melakukan hal yang benar dalam mengerjakan hal apa pun. Budaya organisasi memang tidak dapat dilihat secara kasat mata, tetapi budaya organisasi bagaikan DNA dalam organisasi. Artinya ia memiliki kekuatan dan berperan sebagai pembentuk segala aktifitas apa saja yang terjadi di tempat kerja. Kita ambil contoh misalnya di sekolah biasanya terdapat hal-hal yang menjadi suatu kebiasaan dianggap sebagai program rutin bagaimana para warga sekolah saling menyapa, berapa sering pimpinan sekolah atau para guru saling berkunjung. Bagaimana cara mereka saling berkomunikasi, atau berapa lama waktu makan siang yang mereka gunakan.

Mc Shane (2008:461), menggambarkan elemen-elemen dalam budaya organisasi sebagai berikut: *First, values, which are stable, evaluative beliefs that guide our preferences for outcomes or courses of action in a variety of situations. They are conscious perceptions about*

what is good or bad, right or wrong; In the context of organizational culture, values are discussed as shared values, which are values that people within the organization or work unit have in common and place near the top of their hierarchy of values; Enacted values are sociable desirable, so people create a positive public image by claiming to believe in values that others expect them to embrace; Shared assumptions. It is really the essence of culture. These are unconscious taken-for-granted perceptions or beliefs that have worked so well in the past that they are considered the correct way to think and act toward problems and opportunities.

Nilai-nilai, yang stabil, keyakinan-keyakinan evaluasi yang mengarahkan pilihan-pilihan kita demi keberhasilan atau tindakan dalam beragam situasi. Nilai-nilai tersebut adalah pandangan yang sadar tentang apa yang dianggap baik atau buruk, yang benar atau yang salah. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, nilai-nilai yang dibahas sebagai nilai-nilai bersama, adalah nilai-nilai dimana orang-orang dalam organisasi atau unit kerja memiliki kesamaan dan tempat di atas hirarki nilai mereka. Nilai-nilai yang ditetapkan adalah nilai-nilai yang diinginkan dapat bersosialisasi, sehingga menciptakan citra publik yang positif dengan mengaku percaya pada nilai-nilai yang lain berharap mereka untuk memeluknya; Beberapa organisasi menciptakan positif image sesuai dengan apa yang diinginkan masyarakat dengan mengklaim mereka meyakini nilai-nilai yang orang lain harapkan sebagai contoh beberapa sekolah memproklamasikan bahwa budaya mereka memiliki pembelajaran yang menyenangkan; Elemen yang kedua menurut beberapa ahli, mengatakan shared assumption (berbagi asumsi) adalah esensi dari budaya. Asumsi yang tersebar ini adalah pandangan yang diperoleh di luar kesadaran atau keyakinan yang telah berjalan sangat baik di masa lalu yang mereka anggap cara yang benar untuk berpikir dan bertindak menghadapi masalah dan peluang.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dikemukakan para ahli di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah aturan, nilai-nilai, dan norma yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi sebagai dasar dalam melaksanakan aktifitas dan mencapai tujuan organisasi dengan indikator: ketaatan terhadap aturan, norma yang disepakati, nilai yang dominan, aturan yang disepakati, stabilitas dalam organisasi, dan penghargaan terhadap prestasi.

3. Kerja Tim

Dalam suatu organisasi, cara kerja tim menentukan output kerja yang dihasilkan. Kontribusi individu bisa menghasilkan gagasan yang brilian dan menghasilkan keputusan yang intuitif. Meskipun demikian, gagasan dan keputusan itu harus diperbaiki dan diterapkan dalam konteks tim. Sebuah tim harus memiliki tujuan bersama yang jelas, yaitu hal yang dimengerti dan dipercaya semua orang. Tujuan bersama bisa berupa target penjualan, pengembangan proses baru, atau pengaturan sekelompok unit bisnis. Apapun tujuannya, usaha untuk mencapai tujuan tersebut merupakan alasan keberadaan suatu tim. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Karakteristik lain dari suatu tim adalah bahwa individu harus bekerjasama untuk mencapai tujuan. Tim sangat tergantung pada keahlian, pandangan, dan usaha dari masing-masing individu. Setiap organisasi dilengkapi oleh individu yang memiliki tingkat keahlian yang berbeda, contoh: ahli keuangan, perencana, ahli teknik, tenaga penjualan, dan ahli pemasaran. Bahkan di dalam kelompok kerja yang melakukan tugas yang mirip, terdapat orang-orang dengan keahlian yang beragam. Jika

perbedaan perspektif dan keahlian digunakan secara efektif dan efisien untuk mengatasi masalah atau tantangan, maka hasil yang diperoleh akan sangat menakjubkan. Daft (2012:568) dalam bukunya *New Era of Management* menyatakan: *Teams are a central aspect of organizational life, and the ability to manage them is a vital component of manager and organizational success. Teamwork provides benefits or companies wouldn't continue to use this structural mechanism. Organizational are by their very nature made up of various individuals and group that have to work together and coordinate their activities to accomplish objectives.*

Pernyataan di atas dapat diterjemahkan sebagai berikut, tim adalah aspek sentral dari kehidupan organisasi, dan kemampuan untuk mengelola tim adalah komponen penting yang harus dimiliki manajer dan menjadi penentu keberhasilan organisasi. Kerja tim memberikan manfaat bagi perusahaan atau perusahaan tidak akan menggunakan mekanisme struktural tersebut dalam kehidupan organisasi. Secara alamiah organisasi terbentuk dari berbagai individu dan kelompok yang harus bekerja sama dan mengkoordinasikan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan.

Dari pernyataan Daft tentang kerja tim di atas, dapat diuraikan bahwa kerja tim merupakan suatu koordinasi yang dilakukan individu dan kelompok yang ada dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun bekerja dalam tim tidaklah semudah yang kita bayangkan, menurut Daft (2012:569) ada beberapa hal yang menjadi dilema ketika seseorang bekerja sama dalam tim: *Some people love the idea of teamwork, others hate it, and many people have both positive and negative emotions about working as part of a team. There are three primary reasons teams present a dilemma for most people : (a) we have to give up our independence. When people become part of a team, their succes depends on the team's succes; therefore, they are dependent on how well other people perform, not just on their own individual initiative and actions. Most people are comfortable with the idea of making sacrifices to achieve their own individual succes, yet teamwork demands that they make sacrifices for group succes. (b) we have to put up with free riders. Teams are sometimes made up of people who have different work ethics. The term free riders refers to a team member who attains benefits from team membership but does not actively participate in and contribute to the team's work. (c) teams are sometimes dysfunctional. Some companies have had great succes with teams, but there are also numerous examples of how teams in organizations fail spectacularly.*

Beberapa orang menyukai gagasan kerja sama tim, yang lain membencinya, dan banyak orang memiliki emosi positif dan negatif tentang bekerja sebagai bagian dari tim. Ada tiga alasan utama, dilemma bekerja dalam tim bagi kebanyakan orang: (a) Kita harus menyerahkan kebebasan kita. Ketika orang menjadi bagian dari tim, keberhasilan mereka tergantung pada keberhasilan tim, sehingga mereka bergantung pada seberapa baik orang lain bekerja, tidak hanya pada inisiatif dan tindakan individu mereka sendiri. Kebanyakan orang merasa nyaman dengan pengorbanan untuk mencapai keberhasilan individu mereka sendiri, namun kerja sama tim menuntut mereka berkorban demi keberhasilan kelompok. (b) Kita harus dapat mengatur seseorang yang tidak mau ikut bekerja dalam tim. Tim kadang-kadang terdiri dari orang-orang yang memiliki etos kerja yang berbeda. Pada sebuah tim kadang muncul anggota tim yang mencoba mengambil manfaat dari keanggotaan tim tetapi tidak aktif berpartisipasi dan berkontribusi untuk kerja yang dilakukan oleh tim. (c) Tim kadang-kadang tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Beberapa perusahaan memperoleh keberhasilan besar dengan bekerja dalam tim, tetapi ada juga banyak contoh tentang bagaimana kerja tim dalam organisasi gagal secara spektakuler.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kerja dalam sebuah tim membutuhkan pengorbanan untuk berbagi dalam bekerja untuk keberhasilan bersama dalam tim. Namun hal tersebut tidaklah mudah, karena anggota tim harus merelakan kebebasannya agar dapat bekerja secara selaras dengan anggota yang lain untuk keberhasilan bersama. Kadang dalam sebuah tim kita juga menemui anggota tim yang tidak mau ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan tim. Sedang, Newstrom (2007:319) mengemukakan, *“when the member of a task team know their objectives, contribute responsibly and enthusiastically to the task, and support one another, they are exhibiting teamwork”*.

Ketika anggota tim kerja tahu tujuan yang akan mereka capai, bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu dan antusias dalam melaksanakan tugas itu, serta adanya dukungan satu sama lain, mereka menunjukkan kerja tim. Jadi dapat dikatakan bahwa kerja tim menurut Newstrom adalah suatu keadaan ketika seluruh anggota tim mengetahui tujuan organisasi yang akan dicapai, memiliki antusiasme dan tanggung jawab serta saling mendukung satu sama lain dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka anggota tim tersebut telah melakukan suatu kerja tim.

Pendapat lain disampaikan oleh Schermerhorn (2012:377) menyatakan, *“teamwork is the process of people working together to accomplish these goals”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa, kerja tim adalah suatu proses dimana individu-individu bekerja secara bersama-sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan kerja tim (*teamwork*) dalam masyarakat kita, kita dapat membuat segala sesuatu yang kita butuhkan seperti produksi pesawat, layanan internet, pembuatan video musik, dan produksi lain. Itu semua terjadi karena adanya sinergi, sesuatu yang jauh lebih besar daripada jumlah bagian-bagiannya. Sinergi kumpulan kemampuan individu dan upaya untuk menciptakan hasil yang luar biasa. Hal ini terjadi ketika sebuah tim menggunakan sumber daya keanggotaannya sepenuhnya dan melalui tindakan kolektif akan menghasilkan jauh lebih banyak daripada yang bisa dicapai oleh individu jika bertindak sendiri.

Sedangkan Shani (2007:11) menyatakan, *“teams and teamwork are currently being championed as a way replacing inflexible, dehumanized, bureaucratic mechanism with more humanistic, involving, cultural ideological methods of productive activity”*. Pernyataan Shani dan Chandler di atas dapat diterjemahkan, tim dan kerja tim merupakan suatu langkah untuk merubah suatu cara kerja yang tidak fleksibel, kurang manusiawi, mekanisme birokrasi yang sulit menjadi lebih humanistik, melibatkan metode ideologi kegiatan produktif. Bekerja dalam tim baik untuk organisasi, dan juga baik bagi individu anggota organisasi. Sama seperti dalam kehidupan secara keseluruhan, menjadi bagian dari sebuah tim kerja atau kelompok sosial sangat dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kita. Hubungan pribadi dan hubungan kerja dapat membantu orang melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, berbagi ide, menikmati hasil pekerjaan, dan melewati rintangan yang datang. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:417) mengemukakan pendapatnya: *Teamwork processes refer to the interpersonal activities that facilitate the accomplishment of the team's work but do not directly involve task accomplishment itself. You can think of teamwork processes as the behaviors that create setting or context in which taskwork can be carried out.*

Proses kerja tim mengacu pada kegiatan interpersonal yang memfasilitasi pencapaian kerja tim tetapi tidak secara langsung melibatkan pencapaian tugas itu sendiri. Proses kerja tim dapat dikatakan sebagai perilaku yang menciptakan pengaturan atau konteks di mana tugas kerja dapat dilakukan. Artinya, kerja tim merupakan kegiatan interpersonal dalam pencapaian tugas.

Meskipun tim adalah suatu grup/kelompok orang, istilah keduanya tidaklah memberikan arti yang sama. Pimpinan/manajer, atau pelatih dapat mengumpulkan sekelompok orang dan tidak pernah membentuk sebuah tim. Konsep tim menyiratkan misi bersama dan tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian misi tersebut. Kerja tim tidak dapat muncul begitu saja dalam suatu kelompok, tetapi harus dipupuk dan didukung baik oleh anggota tim maupun pimpinan. Anggota tim dan pimpinan harus bekerja keras secara kontinyu dalam usaha untuk mencapai kerja tim yang solid. Salah satu proses yang dapat dilalui dalam membangun kerja tim adalah melalui *team building*. *Team building* merupakan kegiatan yang direncanakan dan dirancang untuk mengumpulkan dan menganalisis data tentang fungsi kelompok dan untuk memulai perubahan yang dirancang untuk meningkatkan kerja tim dan meningkatkan efektivitas kelompok. Ketika dilakukan dengan baik dan pada saat yang tepat, *team building* adalah cara yang baik untuk menangani kesulitan yang muncul dalam kerja tim atau untuk membantu mencegah berkembangnya permasalahan yang muncul.

Semua tim membutuhkan anggota yang percaya pada tujuan tim dan termotivasi untuk bekerja dengan aktif untuk menyelesaikan tugas penting, membuat atau melakukan hal-hal penting, atau menjalankan hal-hal penting dalam tim. Sebuah kriteria penting dari sebuah tim yang benar adalah bahwa para anggota merasa bertanggung jawab secara kolektif untuk apa yang mereka capai. Rasa tanggung jawab secara kolektif merupakan wujud nyata dari adanya kerja tim, dengan anggota tim secara aktif bekerja sama sedemikian rupa sehingga semua kemampuan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Kerja tim terbentuk ketika anggota kelompok bekerja sama dengan memanfaatkan keterampilan mereka dengan baik untuk mencapai tujuan. Sebuah komitmen untuk sebuah kerja tim ditemukan dalam kesediaan setiap anggota untuk mendengarkan dan memberikan respon yang konstruktif untuk melihat apa yang diungkapkan oleh orang lain, memberikan dukungan, dan mengenali kepentingan dan prestasi orang lain.

Meskipun kerja tim tersebut penting untuk setiap tim berkinerja tinggi, mengembangkan dan mempertahankan hal tersebut menjadi tugas yang menantang bagi seorang pemimpin. Faktanya adalah bahwa dibutuhkan lebih banyak pekerjaan untuk membangun sebuah tim yang berfungsi dengan baik daripada hanya menempatkan anggota ke grup yang sama dan kemudian mengharapkan mereka untuk melakukan pekerjaan yang besar. Tim berkinerja tinggi memiliki karakteristik khusus yang memungkinkan mereka untuk unggul pada kerja tim dan mencapai keunggulan kinerja. Pertama, tim berkinerja tinggi memiliki nilai-nilai inti yang kuat yang membantu membimbing sikap dan perilaku dalam arah yang konsisten dengan tujuan tim. Nilai-nilai tersebut bertindak sebagai sistem pengendali internal tim yang bisa menggantikan arahan dan pengawasan dari luar tim. Kedua, tim berkinerja tinggi mengubah tujuan umum menjadi tujuan kinerja yang spesifik. Perasaan yang sama atas suatu tujuan memberikan arah untuk tim, komitmen untuk hasil kinerja sehingga tujuan ini benar-benar bermakna. Sebuah tim juga menetapkan standard untuk mengukur hasil dan memperoleh umpan balik kinerja. Dan tim juga membantu anggota kelompok memahami perlunya upaya kolektif dibandingkan kerja individual. Ketiga, anggota tim berkinerja tinggi memiliki beragam keterampilan yang tepat, termasuk keterampilan teknis, pemecahan masalah, keterampilan interpersonal dan pengambilan keputusan. Terakhir, tim berkinerja tinggi memiliki kreativitas. Di tempat kerja, tim harus menggunakan kreativitas mereka untuk membantu organisasi dalam perbaikan operasional secara terus-menerus dan dalam pengembangan yang

berkesinambungan dari suatu produk, layanan, dan pasar. Dari deskripsi konsep di atas dapat disintesis bahwa kerja tim (*teamwork*) adalah suatu proses dimana sekelompok individu bekerja secara bersama-sama, secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, dengan indikator: koordinasi, aktivitas interpersonal, tanggung jawab, dukungan antar individu, dan kerjasama.

4. Profesionalisme

Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk berperilaku. Sikap terhadap profesi bisa dikatakan sebagai cerminan awal dari kualitas seorang guru yang akan berhubungan dengan mutu pendidikan secara keseluruhan mengingat bahwa sikap berasal dari dalam diri seseorang dalam menilai sesuatu di luar dirinya atau orang lain. Sikap juga menjadi landasan seseorang sebelum melakukan suatu tindakan. Sikap guru yang positif terhadap profesinya merupakan dambaan setiap anggota masyarakat karena dengan sikap positif tersebut guru diharapkan dapat selalu meningkatkan kapasitas diri dan kompetensinya sebagai seorang pendidik sehingga akan menjadi guru profesional yang dapat meningkatkan mutu pendidikan bagi anak didik. Sebaliknya sikap para guru yang negatif terhadap profesinya kemungkinan besar akan dapat memperburuk kondisi, kualitas, kapasitas, dan kompetensi guru tersebut yang pada akhirnya akan memperburuk mutu pendidikan secara keseluruhan. Bagaimana mungkin seseorang akan bisa berkarya dengan kualitas maksimal apabila yang bersangkutan tidak menyukai pekerjaan tersebut. Sebaliknya seseorang yang semata-mata karena cinta (hobi) terus berkarya akan bisa menciptakan maha karya luar biasa. Hal tersebut disebabkan karena hubungan yang sangat erat antara sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*).

Profesi guru menuntut etika yang kuat seperti yang dikatakan Bibby (2011:135), "*teaching is a profession that makes strongly ethical demands*". Mesti tampil dengan performa yang baik, mengingat guru harus dapat menjadi teladan bagi terutama bagi murid sebagai anak didik. Mengingat tuntutan etika yang sangat kuat tersebut Bibby seperti juga Freud (2011:151), menganggap bahwa profesi guru ini merupakan profesi mustahil. "*Freud might have considered education (along with politics and psychoanalysis) to be an impossible profession – a profession in which 'one can be sure beforehand of achieving unsatisfactory results'*". Freud mungkin telah mempertimbangkan bahwa pendidikan (bersama politik dan psychoanalysis) sebagai profesi yang mustahil di mana profesi yang orang sudah tahu hasilnya sebelum dikerjakan. Meskipun demikian profesi guru tetap harus selalu diperbaiki sehingga semakin hari semakin banyak lahir guru-guru yang profesional yang mempunyai sikap positif terhadap profesinya sendiri yang pada muaranya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Cheney (2010:124), "*professionalism is at once an embodiment of societal ideals and an in-your-face representation of who matters and who doesn't*". Profesionalisme adalah suatu perwujudan idealisme dalam bermasyarakat dan gambaran apa yang ada di muka anda tentang siapa yang layak dan tidak layak. Thomas menetapkan ciri-ciri pekerjaan yang dianggap ideal bagi para profesional yang pastinya akan menciptakan kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) sesuai dengan profesinya. Ciri-ciri pekerjaan yang ideal tersebut menurut Thomas (2008:83) sebagai berikut: *Good pay* (gaji baik), *nice office environment* (lingkungan kerja yang menyenangkan), *ability to make decisions* (mempunyai kewenangan untuk membuat keputusan), *cooperative* (saling bekerjasama), *supportive boss* (mempunyai pimpinan yang mendukung), *good benefits* (manfaat yang baik), *challenging work and meaningful responsibilities* (kerja yang menantang dan tanggung jawab yang penuh arti).

Guru sebagai profesi pendidik dan pengajar yang profesional juga perlu tempat kerja maupun suasana kerja yang ideal yaitu sekolah yang dapat secara optimal mendukung proses kerja seorang guru profesional sehingga muncul kepuasan kerja dalam diri guru tersebut dan semakin menguatkan sikap positif terhadap profesinya. Adapun pengertian sikap (*attitude*) menurut Bay dan McPherson (2008:17) adalah, *"your attitude is the sum total of your beliefs, assumptions, expectations, and values"*. Sikap adalah jumlah total dari kepercayaan, anggapan, harapan, dan nilai yang ada pada diri seseorang. Menurut Glenn (2010:129), *"attitude as a state of emotional being or mindset. More clearly, our attitude is the emotional response we have toward situations and people. It is the mental tone we emit. It is an outward expression of our thoughts and feelings"*. Sikap merupakan kondisi atau keadaan emosi atau pikiran seseorang. Lebih jelasnya sikap kita merupakan respon atau tanggapan kita terhadap situasi dan orang lain. Itu merupakan sikap mental yang kita pancarkan. Itu merupakan ungkapan yang keluar dari pemikiran dan perasaan.

Delamater (2006:284), menyatakan, *"by the term attitudes, we mean tendencies to evaluate an object positively or negatively. People can possess attitudes toward any concrete object (e.g., milk, pizza) or abstract issue (e.g., abortion, censorship) in their environment"*. Sikap adalah kecenderungan untuk memulai sebuah obyek bernilai positif atau negatif. Seseorang dapat memiliki sikap tertentu terhadap benda kongkrit ataupun sesuatu yang abstrak (mis. aborsi, sensor) dalam lingkungan mereka. Selanjutnya Delamater (2010:288), menambahkan: *These perspectives delineate the content of attitudes in memory (i.e., attitude structure) and the motivations that are served by attitudes (i.e., attitude function). Specifically, the bidimensional model proposes that attitudes subsume an evaluation that varies in negativity and an evaluation that varies in positivity. Consequently, according to this view, attitudes toward an object subsume (1) negativity, (2) positivity, (3) neither negativity nor positivity, and (4) both negativity and positivity. Thus, to measure attitudes from this perspective, the positive and negative responses must be assessed separately.*

Perspektif-perspektif tersebut menggambarkan isi sikap dalam memori (struktur sikap) dan motivasi yang dibangkitkan oleh sikap (fungsi sikap). Secara rinci, model dua dimensi bertujuan untuk penggolongan sikap yang variatif dalam nilai negatif dan variatif dalam nilai positif. Konsekuensinya menurut pandangan ini, sikap terhadap obyek digolongkan bernilai: (1) negatif (2) positif (3) tidak negatif maupun positif (4) negatif juga positif. Maka, untuk mengukur sikap dalam perspektif ini, respon positif dan negatif nilainya harus dipisahkan. Menurut Fletcher and Clark (2009:113), *"traditionally, attitude theorists have characterized confidently held attitudes as ones that possess an unequivocal or internally consistent evaluative core"*. Secara tradisional, para teoritis telah mencirikan sikap sebagai sesuatu yang mempunyai kejelasan atau inti evaluasi internal yang konsisten. Kebijakan, prosedur, dan pelatihan ikut berperan dan menentukan dalam manajemen, namun tanpa kepemilikan sikap positif dari para karyawan terhadap pekerjaan mereka, akan jelas dengan apa yang akan mereka lakukan (hanya mondar-mandir) dan bekerja dengan cara-cara kurang pantas dan tidak ikhlas, sebuah budaya kurang baik yang akan terus terulang.

Berdasarkan uraian konsep di atas, dapat disintesis profesionalisme adalah kondisi psikologis yang ideal yang ada dalam diri seseorang meliputi nilai-nilai, pemikiran, kepercayaan, anggapan, harapan, dan perasaan dengan indikator: jujur dalam berperilaku, bertanggung jawab dalam bekerja, berjiwa besar, percaya diri, dan inisiatif dalam bekerja.

B. Kerangka Teoretik

1. Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Catherin, et al (2008), menyatakan pengaruh budaya organisasi terhadap OCB sebagai berikut: *Organizational culture within a given frame work can shape OCB behavior among employees. This indicates that the higher the organizational culture will shape the OCB behavior will better. The results of the study showed that organizational culture had a positive effect on OCB, found that organizational culture had a significant effect on OCB.*

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku OCB di antara pegawai suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi akan membentuk perilaku OCB akan lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif pada OCB, menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan uraian ini, dapat diduga bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diartikan jika seorang pegawai memiliki budaya organisasi yang tinggi mereka, maka pegawai akan memiliki keinginan untuk melakukan tindakan pekerjaan yang efektif dan akan mencapai tujuan organisasi yang di inginkan.

2. Kerja Tim dan *Organizational Citizenship Behavior*

Mohammed (2017:24), menyatakan pengaruh kerja tim terhadap OCB, sebagai berikut: *Team as a small number of people with complementary skills, who are committed to a common performance standards, and agree on the approach for mutual responsibility, and indicate that teamwork is a group of human being that they have high performance, when its members along with the spirit that enables them to achieve the group goal in the workplace with confidence and cooperation, and reduces the workload for everyone which enables them to exchange ideas and assignments.*

Kerja tim merupakan sejumlah kecil orang dengan keterampilan pelengkap, yang berkomitmen untuk standar kinerja bersama, dan menyetujui pendekatan untuk tanggung jawab bersama, dan menunjukkan bahwa kerja tim adalah sekelompok manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam hal ini juga memiliki perilaku OCB yang baik, ketika anggotanya bersama dengan semangat yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan kelompok di tempat kerja dengan percaya diri dan kerja sama, dan mengurangi beban kerja untuk semua orang yang memungkinkan mereka untuk bertukar ide dan tugas.

Dengan uraian ini, dapat diduga bahwa ada pengaruh positif kerja tim terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diartikan jika pegawai memiliki kerja tim yang baik, maka *organizational citizenship behavior* pegawai akan semakin meningkat.

3. Profesionalisme dan *Organizational Citizenship Behavior*

Sivasakthi (2015:375) menyatakan pengaruh profesionalisme terhadap OCB, sebagai berikut: *Arguments that support attitude towards works cause performance usually refer to the functions of attitudes as guidelines and facilitators of behavior or refer to the functions of attitude s as the energizing and facilitative effects of positive affect (as one component of satisfaction) the workplace; or refer to the functions of attitudes as the motivational effects of the personal importance or identification with the job or organization.*

Sikap terhadap pekerjaan menyebabkan perilaku OCB biasanya merujuk pada fungsi sikap sebagai pedoman dan fasilitator perilaku di tempat kerja; atau merujuk pada fungsi sikap sebagai efek motivasi dari kepentingan pribadi atau identifikasi dengan pekerjaan atau organisasi.

Dengan uraian ini, dapat diduga bahwa ada pengaruh positif profesionalisme terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diartikan jika pegawai memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, maka pegawai akan melakukan

tindakan pekerjaan yang maksimal dalam pencapaian tujuan, sehingga organizational citizenship behavior semakin tinggi.

4. Budaya Organisasi dan Profesionalisme

Phillips (2012:141), menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme: *Attitude are formed over the course of a person's lifetime through experiences, family, culture, region, and socioeconomic factors. Our values also influence our attitude. Despite these influences, ultimately our attitudes are chosen by us.*

Sikap terbentuk selama masa hidup seseorang melalui pengalaman, keluarga, budaya, wilayah, dan faktor sosial ekonomi. Nilai-nilai kita juga memengaruhi sikap kita. Terlepas dari pengaruh-pengaruh ini, pada akhirnya sikap kita dipilih oleh kita sendiri.

Dengan demikian, dapat diduga bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap profesionalisme. Hal ini dapat diartikan jika keterlibatan seorang pegawai tinggi akan mengakibatkan profesionalisme yang tinggi pula bagi dirinya, yang akibatnya tujuan akan tercapai dengan maksimal.

5. Kerja Tim dan Profesionalisme

Menurut Bianey (2014:146), menyatakan pengaruh kerja tim terhadap profesionalisme sebagai berikut: *There is extensive research about cooperative and collaborative learning and the use of groups in the classroom setting. Research shows that the process of developing teamwork is highly complex and when it has not been well managed it has generated in individuals a negative attitude toward teamwork.*

Kerja tim memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi peningkatan sikap yang lebih baik. Dengan demikian, dapat diduga bahwa ada pengaruh positif kerja tim terhadap profesionalisme. Kerja tim yang baik akan menimbulkan dan membangkitkan profesionalisme yang tinggi, akan mempercepat pencapaian tujuan.

Hasil Penelitian yang Relevan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku di luar kewajiban pada job description yang dilakukan karyawan untuk membantu organisasi atau karyawan lain. Perilaku ini bersifat sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan dalam deskripsi pekerjaan, melainkan sebagai pilihan personal. Organizational citizenship behavior tidak hanya perilaku yang melebihi kewajiban pada job description, tetapi juga menguntungkan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior merupakan perilaku di luar deskripsi pekerjaan yang dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi.

Pertama, Mahendra (2009), meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai bagian umum kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *OCB* dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB*.

Kedua, Mohammad, Farzana Quoquab Habib and Mohamad Adnan Alias (2011), Penelitian ini dirancang untuk mengukur dua dimensi perilaku kewargaan organisasi (*OCB*) yaitu *OCBI* dan *OCBO* dan untuk mengetahui bagaimana *OCB* terkait dengan dua aspek kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik). Dua dimensi *OCB* yang penting dikenal sebagai *OCB-Individual (OCBI)* mendahulukan kepentingan orang lain, yang

segera memberikan manfaat khusus individual dan secara tidak langsung melalui kontribusi terhadap organisasi (misalnya membantu rekan yang tidak masuk bekerja, memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerja lain) dan *OCB-Organizational (OCBO)*, kerelaan yang memberikan manfaat terhadap organisasi secara umum (misalnya memberikan nasihat kepada karyawan yang mangkir bekerja). Untuk mencapai tujuan penelitian, metode survei yang digunakan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja baik ekstrinsik dan intrinsik sangat penting dalam memprediksi *OCB*. Implikasi dan keterbatasan penelitian dibahas bersama dengan saran untuk penelitian di masa depan.

Ketiga, Jai Prakash Sharma, Naval Bajpai and Umesh Holani (2011) dalam jurnalnya berjudul *Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective*. *OCB* adalah sebuah konsep baru muncul dalam literatur perilaku organisasi. Meskipun peningkatan jumlah studi tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, penelitian difokuskan pada pengukuran tingkat perubahan *OCB* dalam organisasi sektor publik dan sektor swasta. Dalam jurnal tersebut para peneliti berhipotesis bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat *OCB* karyawan pada sektor publik dan sektor swasta. Data dikumpulkan dari 200 karyawan yang terdiri dari manajerial dan non-manajerial staf dari kedua sektor publik dan organisasi sektor swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada organisasi sektor publik memiliki derajat yang lebih besar dari *OCB* dibandingkan dengan sektor swasta dan juga kepuasan kerja meningkat atau menurun berdasarkan kenaikan atau penurunan *OCB*.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan teknik analisis jalur. Sampel penelitian dipilih sebanyak 237 guru. Menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Uji Validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *formula alpha cronbach*. Variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 4 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 32 butir dinyatakan valid dan 3 butir tidak valid. Variabel budaya organisasi terdiri dari 6 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 30 butir dinyatakan valid dan 5 butir tidak valid. Variabel kerja tim terdiri dari 5 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 31 butir dinyatakan valid dan 4 butir tidak valid. Variabel profesionalisme terdiri dari 5 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 32 butir dinyatakan valid dan 3 butir tidak valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi 0,546 dan koefisien jalur sebesar 0,355. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 6,863 > t_{tabel} = 2,342$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Pengaruh kerja tim terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi 0,588 dan koefisien jalur sebesar 0,354. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 5,589 > t_{tabel} = 2,342$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Pengaruh profesionalisme terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi 0,517 dan koefisien jalur sebesar 0,155. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,451 > t_{tabel} = 2,342$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme dengan

koefisien korelasi 0,371 dan koefisien jalur sebesar 0,146. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,780 > t_{tabel} = 2,342$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur signifikan. Pengaruh kerja tim terhadap profesionalisme dengan koefisien korelasi 0,651 dan koefisien jalur sebesar 0,596. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 11,320 < t_{tabel} = 2,342$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dikemukakan hasil penelitian yaitu: (1) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*; (2) kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*; (3) profesionalisme berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*; (4) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme; (5) kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme. Budaya organisasi yang baik, kerja tim yang tinggi, dan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* guru MAN di Surakarta.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kerja tim, dan profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan guru MAN di Surakarta. Uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,355 dan nilai t_{hitung} yang sangat signifikan. Selain itu, kerja tim juga terbukti memiliki pengaruh positif langsung terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,354 dan t_{hitung} yang signifikan. Profesionalisme, meskipun memiliki koefisien jalur yang lebih kecil sebesar 0,155, tetap menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi dan kerja tim memiliki pengaruh positif langsung terhadap profesionalisme. Budaya organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,146 dengan tingkat signifikansi yang cukup tinggi, sementara kerja tim menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap profesionalisme dengan koefisien jalur sebesar 0,596 dan nilai t_{hitung} yang sangat signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam budaya organisasi dan kerja tim yang solid akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan profesionalisme, yang pada gilirannya, memperkuat *organizational citizenship behavior* di lingkungan pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, terutama kepada rekan-rekan dosen dan staf akademik yang memberikan dukungan dan masukan berharga. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para guru MAN di Surakarta yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Seluruh penulis berkontribusi dalam penelitian ini dengan membagi tugas sebagai berikut: perencanaan penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penulisan naskah. Penulis utama bertanggung jawab atas koordinasi keseluruhan proses penelitian.

REFERENSI

- Colquitt et al, (2011). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace, Second Edition*, New York : McGraw-Hill
- David J. Fritzsche, (2005). *Business Ethics: A Global & Managerial Perspective*, New York: McGraw-Hill,
- Gibson et al, (2006). *Organizations, Behavior Structure Processes*, New York, McGraw-Hill
- Griffin Moorhead (2007). *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*, New York: Houghton Mifflin Company
- Ivancevich, (2008). *Organizational Behavior and Management. Eighth Edition*, New York: McGraw Hill Companies
- Jennifer M. George, Gareth R.Jones, (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson
- Jhon.R.Schermerhorn et al (2010). *Organizational Behavior*, United States of America: Jhon Wiley & Sons
- Kreiner, Kinicki, (2010). *Organization Behavior, Ninth Edition*, New York, McGraw-Hill Irwin
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior*, Eleventh Edition, New York: McGraw Hill
- Mariela, (2013), *Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Employee's Personality*, Procedia - Social and Behavioral Sciences
- McShane,Von Glinow, (2008). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Irwin
- Phillips, Gully, (2012). *Organizational Behavior, Tools For Success* (USA: South-Western Cengage Learning
- Richard L, Daft, (2010). *New Era of Management*, Canada: South-Western Cengage learning
- Shani,A.B et al, (2009). *Behavior In Organizations, An Experience Approach, Ninth Edition*, New York, McGraw-Hill
- Slocum, Don Hellriegel, (2007). *Fundamentals of Organizational Behavior*, USA: Thomson South Western
- Stephen P. Robbins (1996). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall International
- Steve M. Jex, (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, New York: John Wiley & Sons
- Tamunomeibi, Onah, (2019). *Organizational Citizenship Behavior; A Critical Review of Its Development In a Diversity Driven Workplace, The Strategic Journal of Business & Change Management*.

Copyright Holder:

© Slamet Budiyo, Ngatmin Abbas (2024)

First Publication Right :

© Bulletin of Community Engagement

This article is under:

CC BY SA