

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS
(SMA)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Dosen Pembimbing: Dr. Erika Setyanti K., S.Psi., M.Si.

Disusun Oleh:

NITYA GOESTIANA NAFISAH

NIM. 09710078

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ 054/ /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASI (Organizational Citizenship Behavior)
PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nitya Goestiana Nafisah

NIM : 09710078

Telah dimunaqosyahkan pada: Rabu, tanggal: 5 Februari 2014
dengan nilai : 86 (A/B)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 197505142005012004

Penguji I '

Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi
NIP.197703132009122001

Penguji II

Dr. Mustadin, M.Si
NIP. 19820220 200901 1 006

Yogyakarta, 28 April 2014
UIN Sunan Kalijaga



Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
YOGYAKARTA

Endang Abdurahman, M.Hum
NIP. 19306 198903 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nitya Goestiana Nafisah
NIM : 09710078
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 27 Januari 2014

Yang menyatakan



Nitya Goestiana Nafisah
NIM: 09710078

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi
Saudari Nitya Goestiana Nafisah
Lamp : 1 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Nitya Goestiana Nafisah
NIM : 09710078
Jurusan : Psikologi
Judul : Peran Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Guru Sekolah Menengah Atas (SMA)

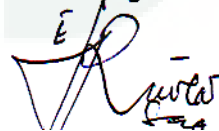
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 Januari 2014

Pembimbing



Dr. Erika Setyanti K, S.Psi, M.Si
NIP.19750514 2005 01 2004

MOTTO

“Lahaulawalla Quwatta Illabila”

“HIDUP itu memang penuh PERJUANGAN, melalui Proses dan Doa semuanya akan menjadi lebih berharga”

“KEHIDUPAN ini ibarat jalan satu arah. Seberapa banyak pun perubahan rute yang Anda tempuh, tidak satu pun akan membawa Anda kembali. Begitu Anda mengetahui dan menerima hal itu, kehidupan akan tampak jauh lebih sederhana.”

- Isabel Moore-

“Orang yang berjiwa besar memiliki dua hati: satu hati yang menangis dan satu hati yang bersabar”

- Khalil Gibran-

“Awal yang baik belum tentu menghasilkan hal yang baik, terkadang jalan yang berliku dan terjal akan membawa kita ke titik yang indah dan sempurna”

- Yogi Andrian-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat, serta hidayah-Nya, dengan segenap tulus dan ikhlas ku persembahkan karya sederhana ini kepada :

Papaku Muhammad Yahya dan Mamaku Nunuy Nurhasanah

Atas segala cinta, kasih sayang, perhatian, doa, dukungan, sumber inspirasi dan motivasiku selama ini. Semoga sebuah karya sederhana ini bisa menjadi bukti dedikasiku kepada kedua orang tuaku.

Adik-adikku Edwin Setyawan dan Tasya Banafsa Shafa

Atas semua dukungan, motivasi, kesabaran dan kebersamaan, semoga kita selalu bisa membahagiakan orang tua kita.

*Almamaterku, Progam Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta.*

Semoga progam studi dan fakultas ini terus tumbuh dan berkembang menjadi progam studi berkualitas dan dapat melahirkan generasi penerus bangsa yang dapat memberikan sumbangsihnya terhadap pembangunan bangsa ini khususnya melalui dunia Psikologi.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Setelah melalui proses yang panjang akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Guru Sekolah Menengah Atas (SMA)”. Sebagai tugas akhir dalam menempuh jenjang pendidikan S-1, untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah membantu, baik secara *materiil* maupun *spirituil*, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dudung Abdurrohman, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
2. Ketua program studi psikologi Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga, Bapak Zidni Immawan Muslimin, M.Si, terima kasih atas bimbingan bapak

selama ini yang telah bersedia menjadi pembimbing saya selama delapan semester ini, semoga ilmu yang saya peroleh selama ini dapat bermanfaat.

3. Ibu Retno Pandan Arum K., M.Si selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan jalan studi peneliti dari awal kuliah sampai selesai.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing skripsi. Terimakasih atas waktu serta ilmu yang telah ibu berikan selama penulis menyusun skripsi ini. Ibu selalu memberikan masukan yang positif kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, semoga ilmu yang saya peroleh ini dapat saya aplikasikan dengan baik dan bermanfaat bagi orang lain. “Terima Kasih Ibu, atas ilmu, waktu dan kesabarannya”.
5. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, MA dan bapak Dr. Mustadin Taggala S.Psi, Psi, M.Si selaku dosen penguji I dan II, terima kasih atas berbagai arahan baik berupa saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang tak henti-hentinya penulis dapatkan dari bapak dan ibu semua.
7. Muhammad Yahya dan Nunuy Nurhasanah kedua orang tuaku yang tersayang, terimakasih atas nafas hidup, pengorbanan, doa, didikan, dan kasih sayang serta cinta yang telah diberikan kepada saya, sungguh tak mampu membalas semua yang telah kalian berikan, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, menjaga, mengasihi kepada kalian orang tua ku yang terhebat.

8. Saudara-saudaraku, Edwin Setyawan dan Tasya Banafsa Shafa terimakasih atas semua dukungan, canda tawa, serta kebersamaan kita, semoga silaturahmi kita tak terputus hingga akhir hayat, semoga kita selalu menjadi anak-anak yang berbakti kepada papa mama, dan berguna bagi bangsa dan agama.
9. Teman terdekatku, Yogi Andrian, S.T terimakasih atas semua bantuan, perhatian, pengertian, kesabaran menemaniku, yang telah banyak memberikanku canda tawa, pengalaman hidup yang indah, semoga Allah mendengar doa kita.
10. Bapak kepala sekolah SMA Negeri 1 Banguntapan, SMA Muhammadiyah Kalasan, dan SMA UII Yogyakarta, yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian ini.
11. Semua guru-guru SMA Negeri 1 Banguntapan, SMA Muhammadiyah, dan SMA UII Yogyakarta, terimakasih atas bantuan dan partisipasinya dalam penelitian ini.
12. Ibu dan Bapak kost Asrama Putri Beirut, ibu dan bapak yang sudah saya anggap seperti orang tua saya sendiri, terima kasih kasih banyak atas doa dan dukungan ibu dan bapak selama ini.
13. Sahabat-Sahabat SMA ku Surya Kemala dewi, Gianti Putri, Siska Andraini, dan Novi Anggaraini, MissYou and LoveYou guys ☺
14. Teman-teman Kost Asrama Putri Beirut yang sudah lulus, Ririn Maulida, S.Pd.Si dan Henny Inayatun Ni'mah, S.Pd.Si terimakasih sudah menyemangati dan memberikan doa.

15. Sahabat-sahabatku Princess Aurora (Melisa Dwi Putri), Princess Belle (Pusparina Arum Rahmawati), Princess Mulan (Rahma Nur Fitriana), Princess Jasmine (Nadya Miranti Herma, S.Psi) dan Princess Rapunzel (Annisa Rizka Rahmawati, S.Psi) terima kasih sudah menjadi sahabat Princess Cinderella terbaik di saat suka maupun duka. Kalian *best friends it's the best forever*.
16. Wira Nugraha, S.Psi terima kasih atas masukan selama ini wir, maaf sudah banyak tanya dan ngerepotin kamu wir. Ainabilla Kintaninani, S.Psi temen satu daerah yang telah banyak membantu, makasih yo tan atas bantuannya, makasih juga sudah meminjamkan printernya. Isna Astarini, S.Psi dan Ilham Masudi, S.Psi temen satu pembimbing Skripsi, *good luck* buat kalian semua.
17. Teman-teman Psikologi angkatan 2009, terima kasih teman-teman atas kebersamaan kita selama empat tahun ini, banyak hal yang telah kita lalui bersama semoga kita semua tetap menjadi keluarga #psychol09y dan sukses untuk teman-teman semua.
18. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak disebut satu per satu.

Kepada semua pihak tersebut, semoga beragam bantuan dan partisipasi yang telah diberikan menjadi amal yang baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya, "*Amin*".

Yogyakarta, 27 Januari 2014

Penyusun,



Nitya Goestiana Nafisah

NIM: 09710078

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS
(SMA)**

**Nitya Goestiana Nafisah
09710078**

INTISARI

Perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan sistem *reward* secara formal, dan memberi kontribusi terhadap keefektifan fungsi organisasi. Bersifat bebas dan suka rela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, dan variabel terganggunanya adalah perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah atas (SMA) Muhammadiyah Kalasan dan SMA UII Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dan skala kepemimpinan transformasional dan semua data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik *SPSS 16.0. for windows*.

Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan teknik analisis product moment. Hasil dari analisis data diperoleh koefisien korelasi dengan r sebesar -0,274 dengan $p = 0.071$ ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru SMA, tidak berhubungan dan hipotesis penelitian ini tidak terbukti.

Kata Kunci: Perilaku Kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), Kepemimpinan Transformasional, Guru SMA

ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON HIGH SCHOOL TEACHER

**Nitya Goestiana Nafisah
09710078**

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior is an individual behavior that has a freedom to choose, which is indirectly or explicitly admitted by a formal reward system, and give a contribution to the affectiveness of organization function. It has freedom and free will, because that behavior should not happen by characteristic rules or description of position, which is clearly demanded depend on the contract with organization, but as personal choice.

This research is made to know the positive relation between transformational leadership and organizational citizenship behavior. The independent variable that is used in this research is transformational leadership, and the dependent variable is organizational citizenship behavior.

The subjects of this research are the whole teachers of Muhammadiyah Kalasan Senior High School and UII Yogyakarta Senior High School. The method of research which is used in this research is scale of Organizational Citizenship Behavior and scale of transformation leadership, then those data will be analyzed by analysis of statistics SPSS 16.0. for windows.

Quantitative data are analyzed by technique of product moment. The result of the data analysis is correlation coefficient with -0,274 of rand with $p = 0.071$ ($p > 0.05$). It can be drawn that transformational leadership with organizational citizenship behavior on Senior High School teachers, this no relationship and research hypothesis is not proven.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Transformational Leadership, Senior High School Teacher

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABLE	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	18
C. Manfaat Penelitian	18
D. Keaslian Penelitian.....	19
BAB II. LANDASAN TEORI	29
A. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)	29
1. Pengertian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)	29
2. Aspek-aspek Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).....	32
3. Faktor Yang Mempengaruhi OCB.....	36
B. Kepemimpinan Transformasional.....	39
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	39
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	41
C. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan OCB	44

D. Hipotesis	49
BAB III. METODE PENELITIAN	50
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	50
B. Definisi Operasional	50
1. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)	50
2. Kepemimpinan Transformasional.....	51
C. Subjek Penelitian	52
D. Metode Pengumpulan Data.....	53
1. Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).....	53
2. Skala Kepemimpinan Transformasional.....	55
E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas.....	56
1. Uji Validitas	56
2. Seleksi Aitem	56
3. Uji Realibilitas	57
F. Metode Analisis Data.....	58
1. Uji Asumsi	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Linearitas	58
2. Uji Hipotesis	59
BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	60
A. Orientasi Kancan.....	60
1. SMA Negeri 1 Banguntapan	60
2. SMA Muhammadiyah Kalasan	61
3. SMA UII Yogyakarta	63
B. Persiapan Penelitian	66
1. Proses Perizinan	66
a. SMA Negerin 1 Banguntapan.....	66
b. SMA Muhammadiyah Kalasan	67
c. SMA UII Yogyakarta	68

2. Persiapan Try Out	68
3. Hasil Try Out	69
4. Seleksi Aitem	71
a. Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).....	71
b. Skala Kepemimpinan Transformasional.....	73
c. Uji Reliabilitas	75
C. Pelaksanaan Penelitian	76
D. Analisis Data	76
1. Uji Normalitas	76
2. Uji Linieritas	77
3. Kategorisasi kondisi individu pada masing-masing skala	78
4. Uji Hipotesis	82
E. Pembahasan	83
BAB V. PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
DAFTAR LAMAN.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	105

DAFTAR TABLE

TABLE 1. Kerangka Penelitian	49
TABLE 2. Blue Print Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)	54
TABLE 3. Blue Print Kepemimpinan Transformasional	55
TABLE 4. Distribusi aitem valid dan gugur Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	72
TABLE 5. Distribusi aitem valid dan gugur skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dengan nomor baru	73
TABLE 6. Distribusi aitem valid dan gugur Skala Kepemimpinan Transformasional	74
TABLE 7. Reliabilitas skala kepemimpinan transformasional dan skala perilaku kewarganegaraan organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) setelah Try Out	75
TABLE 8. Deskripsi statistik skor skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) & Kepemimpinan Transformasional	78
TABLE 9. Kategorisasi skor Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	80
TABLE 10. Kategorisasi skor Kepemimpinan Transformasional	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Surat Perizinan	106
a. Surat Perizinan Dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	107
b. Surat Izin Gubernur DIY	108
c. Surat Izin Bappeda Bantul	109
d. Surat Bukti Penelitian SMA Negeri 1 Banguntapan.....	110
e. Surat Bukti Penelitian SMA Muhammadiyah Kalasan	111
f. Surat Bukti Penelitain SMA UII Yogyakarta	112
Lampiran II: Try Out	113
a. Hasil Profesional Judgement.....	114
b. Booklate Skala Try Out Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dan Kepemimpinan Transformasional	124
c. Print Out Tabulasi Data Try Out Aitem Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dan Kepemimpinan Transformasional	125
d. Hasil Analisis Uji Realibilitas Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	146
e. Hasil Analisis Uji Realibilitas Skala Kepemimpinan Transformasional	157
Lampiran III: Pengambilan Data	159
a. Booklate Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dan Kepemimpinan Transformasional	160
b. Print Out Tabulasi Data Aitem Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dan Kepemimpinan Transformasional	161
c. Hasil Analisis Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Hipotesis	174

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memang telah menjadi penopang dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia untuk pembangunan bangsa. Masalah serius yang harus kita hadapi dalam pendidikan adalah rendahnya mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. Penyebabnya antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, dan mahalny biaya pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan saran dan prasarana pendidikan dan meningkatkan mutu manajemen sekolah, akan tetapi mutu pendidikan belum meningkatkan yang berarti (Prihatsi, 2010).

Suatu organisasi membutuhkan anggota yang tidak hanya mengerjakan tugas formal yang di tentukan dalam deskripsi pekerjaan saja, akan tetapi anggota organisasi mampu memberikan kinerja yang melebihi dari harapan organisasi. Perilaku yang dilakukan oleh individu tersebut di namakan dengan perilaku *ekstra-role*. Perilaku *ekstra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal tetapi sangat dihargai jika ditampilkan anggota karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, dalam Luthans, 2005). Perilaku *ekstra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku anggota sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik". Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Podsakoff (Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006) mengemukakan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan konsep yang penting karena memberikan keuntungan pada organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) berkontribusi langsung pada performa organisasi yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat yang menarik untuk bekerja dengan rekan kerjanya. Hal ini karena setiap anggota memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah dan penuh pertimbangan. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) juga dapat menciptakan suasana yang aman, sehat, nyaman, serta kondusif bagi pekerjaannya sehingga perkembangan moral dari para pekerja tidak akan terganggu selama mereka melaksanakan pekerjaannya (Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006). Podsakoff juga mengemukakan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) meningkatkan keefektifan organisasi melalui meningkatnya performa kerja anggota dari kuantitas maupun kualitas.

Fenomena yang terjadi saat ini di Indonesia jarang kita temui karyawan atau anggota organisasi yang menampilkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam media cetak Suara Merdeka pada tanggal 02 Desember 2003, kasus rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu Inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan Wali Kota Semarang. H Sukawi Sutarip, Senin (1/12) cukup mengejutkan karena pada hari pertama masuk kerja setelah libur dan cuti bersama sejak Sabtu (22/11) sampai Minggu (30/11), ternyata masih membuat banyak pegawai pemerintahan Kota yang malas masuk kantor. Begitu Sukawi masuk ke salah satu ruangan, spontan beberapa pegawai ada yang pura-pura memegang kertas dan alat tulis. Padahal, sebelumnya yang bersangkutan terlihat sedang mengobrol dengan rekannya. Hal tersebut merupakan salah satu rendahnya dimensi perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu “*Conscientiousness*”, dimana perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya seperti tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya, dan tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan (Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006).

Begitu juga dalam beberapa penelitian yang menunjukkan rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), yang pertama penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Quzwini tahun 2013, pada pengamatan di Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai ditemukan adanya PNS

yang datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa melakukan aktivitas yang berarti, lamban dalam menyelesaikan pekerjaan, saat jam kerja ada beberapa PNS berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, bahkan ada pegawai yang bermain *game* dan *facebook* di komputer untuk mengisi waktu. Kebanyakan pegawai berpendapat rajin tidak rajin tidak berpengaruh terhadap imbalan yang mereka terima.

Kedua, penelitian yang di lakukan oleh Etykawy (dalam Muhammad Quzwini, 2013) dalam penelitian menjelaskan secara umum situasi dan kondisi di rumah tahanan kelas I Surakarta tidak kondusif untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi beban tugasnya karena kurangnya dukungan fasilitas serta sumberdaya manusia yang kurang memadai sehingga kurang optimalnya dalam menjalankan tugas. Untuk itu perlu diadakan penilaian tentang kinerjanya. Indikasi dari penilaian ini adalah dengan adanya penurunan secara drastis pencapaian sasaran tugas yang telah ditetapkan, misalnya: (a) kurang memahami sepenuhnya apa yang yang harus dikerjakan apakah sesuai dengan perundangan-undangan dan peraturan yang menjadi landasan operasional dan konseptual sistem pemasyarakatan; (b) perilaku indiscipliner seperti tidak masuk kantor dengan alasan sakit, masuk kantor terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja, menunda penyelesaian pekerjaan, berpakaian dinas tidak sesuai dengan aturan dan lain-lain; (c) melaksanakan tugas-tugas setelah ada perintah sehingga ada kesan kalau petugas berprakarsa terhadap pekerjaan akan takut salah atau merasa membuang waktu.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ammy Novitasari tahun 2011 bekerja di Bank menyita banyak waktu dan tenaga, mengingat jam kerja yang sangat padat, yang keseluruhannya telah diatur oleh sistem dalam perusahaan, hal ini yang terkadang menimbulkan gejolak pada masing-masing pribadi karyawan, masih banyak karyawan yang merasa sakit hati karena yang didapatkan terutama dalam segi finansial tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, namun dalam menyikapi perasaan sakit hati tersebut tergantung masing-masing pribadi karyawan. Bagi karyawan yang menyikapi secara negatif, mereka hanya bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif untuk disumbangkan bagi kemajuan perusahaan, padahal ditengah-tengah persaingan yang sangat ketat saat ini dibutuhkan SDM yang handal dan punya ide-ide kreatif untuk memenangkan persaingan antar perusahaan terutama yang bergerak dalam bidang perbankan. Bagi karyawan tersebut peraturan-peraturan harus diterapkan dengan sangat ketat oleh perusahaan, jika tidak, tindakan-tindakan indisipliner akan sering dilakukan karyawan. Umumnya karyawan juga tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja, harus ada *pressure* (tekanan) khusus dari atasannya baru mereka bekerja dengan lebih baik. Mereka bekerja hanya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Virani Puspasari 2012, bahwa karyawan di sebuah perusahaan milik negara belum menunjukkan perilaku OCB ketika rekan kerja yang mengalami penumpukan tugas, biasanya karyawan merasa tidak ingin membantu karena masing-masing sudah memiliki tanggung jawab sendiri. Alasan tidak adanya imbalan juga menjadi dasar dari sikap karyawan

yang tidak memiliki keinginan untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya. Pada saat karyawan dibebankan tanggung jawab lebih seperti menggantikan pekerjaan rekannya yang tidak masuk atau sedang cuti, karyawan cenderung merasa malas dan tidak bersemangat untuk mengerjakannya karena merasa tanggung jawab bertambah sehingga mengorbankan waktu dan pikiran yang ekstra, akan tetapi tidak ada imbalan atas usaha yang telah dilakukan. Kasus-kasus di atas merupakan sebagian bukti dari rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) di Indonesia.

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 (Purba, 2004).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreativitas tinggi. Dunia pendidikan merupakan ujung tombak dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dunia pendidikan berfungsi memproduksi tenaga-tenaga yang berkualitas untuk berbagai jenis dan

tingkatan keahlian. Dunia pendidikan harus mampu mengeluarkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal maupun nonformal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka. Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya, khusus ditinjau dari aspek profesi seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (Prihatsi, 2010).

Menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2009, kewajiban guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan “tugas tambahan”, misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket. Dalam melaksanakan tugas pokok yang

terkait langsung dengan proses pembelajaran, idealnya guru hanya melaksanakan tugas mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran saja sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidik. Disamping itu, guru juga akan terlibat dalam kegiatan manajerial sekolah/madrasah antara lain penerimaan siswa baru (PSB), penyusunan kurikulum dan perangkatnya, Ujian Nasional (UN), ujian sekolah, dan kegiatan lain. Tugas guru dalam manajemen sekolah/madrasah tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah/madrasah tempat guru bertugas.

Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'ibu' disekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini dapat termasuk dalam Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Schultz (Purba & Ali, 2004) menyatakan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) juga

merupakan hal penting pada efektifitas dan efisiensi dari anggota dan organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada keseluruhan produktifitas dari organisasi tersebut, maka demikian setiap guru sebaiknya dapat menimbulkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) karena efektifitas fungsi organisasi tergantung pada kesediaan guru secara sukarela bekerja melebihi tanggung jawab formalnya. Perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai indikator penampilan kerja guru yang berdampak pada hasil positif berupa kualitas layanan yang lebih baik dan keefektifan organisasi.

Podsakoff (Organ, Podsakoff, MacKenzie 2006) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) tinggi akan berperilaku seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi sarana dan prasarana organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran atau ide-ide yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Ketika seseorang memiliki Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) tinggi akan bersikap patuh, menghormati orang lain, dan mampu bekerja lebih baik tanpa harus diawasi oleh pimpinan.

SMA Muhammadiyah Kalasan berlokasi di sebuah desa, sekolah itu di kelilingin oleh sawah, bangunan sekolah tidak sebesar sekolah-sekolah pada umumnya, sekolah tersebut memiliki satu ruang guru, satu ruang kepala sekolah,

ruang tamu dan ruang TU gabung jadi satu, dengan ukuran masing-masing setiap ruangan 3x4 meter. SMA Muhammadiyah Kalasan memiliki 20 pengajar dan murid dari kelas 1-3 berjumlah 60 siswa.

Berdasarkan observasi, ketika ada rapat, guru-guru tidak pernah memberikan ide-ide untuk organisasi, mereka hanya mengikuti alur rapat yang sedang berlangsung. Guru-guru hanya menjalankan tugas formal yang sudah diatur, ketika siswa di sana tidak mengerti tentang mata pelajaran, guru cenderung tidak mengadakan les tambahan untuk para siswa nya karena hal tersebut sudah menyita waktu buat mereka, karena pelajaran yang disampaikan di kelas sudah cukup jelas diterangkan, di sana terdapat salah satu siswa yang membutuhkan perhatian ekstra atau bisa dikatakan siswa tersebut kesulitan dalam belajar, siswa tersebut seharusnya tahun ini sudah duduk di kelas 3 SMA akan tetapi sampai sekarang masih duduk di kelas 1 SMA, melihat hal tersebut banyak guru yang kurang peduli.

Ketika mereka melihat guru (rekan kerja) mengalami penumpukan tugas, biasanya mereka tidak membantu karena masing-masing sudah memiliki tanggung jawab sendiri, misalnya apabila ada guru yang berhalangan hadir ataupun sedang sakit sehingga tidak dapat mengajar, maka kelas yang ditinggalkan tersebut tetap kosong dan tidak ada kegiatan ngajar-mengajar, hal ini di karena para guru hanya bekerja sesuai dengan standar organisasi, kesadaran untuk melakukan sesuatu yang lebih bagi Instansi Sekolah masih kurang. Umumnya guru juga tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja, harus ada

pressure (tekanan) khusus dari atasannya baru mereka bekerja dengan lebih baik. Mereka bekerja hanya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja.

Hasil dari observasi tersebut menunjukkan bahwa fenomena perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang masih tergolong rendah. Anggota kurang ada inisiatif atau kepedulian untuk membantu rekan kerja secara sukareka terkait dengan pekerjaannya, serta anak didik nya. Dari jumlah keseluruhan guru yang ada di sana hanya sekitar 5 dari 20 orang yang memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, melindungi sarana dan prasarana organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja selebihnya menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang rendah seperti anggota organisasi kurang ada kepedulian membantu rekan kerja, kurang menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, tidak memberi saran-saran atau ide-ide yang membangun di tempat kerja, serta membuang-buang waktu di tempat kerja.

Apa yang dipaparkan di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua itu akan berdampak pada rendahnya efektifitas dan efisiensi organisasi. Era globalisasi saat ini menuntut efektifitas dan efisiensi organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat (*hypercompetition*) antar organisasi. Perlu dilakukan

perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini.

Konsep perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 (Prihatsi & Kartika, 2010). Organ menjelaskan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai perilaku yang tidak mendapatkan imbalan dan bukan merupakan bagian pekerjaan secara formal. Lebih lanjut Organ menjelaskan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah bentuk perilaku individu yang secara tiba-tiba dan dengan sengaja dilakukan tanpa mengharapkan sesuatu imbalan atau hadiah yang diberikan oleh organisasi, dikerjakan tanpa adanya peraturan untuk mengerjakan, serta merupakan pilihan individu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut diluar deskripsi pekerjaan pokoknya dan bersifat informal, dilakukan semata-mata untuk kemajuan organisasi (Organ, Podsakoff & MacKenzie 2006). Terdapat lima dimensi perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) adalah *Altruism*, perilakunya meliputi menolong orang yang membutuhkan bantuan, memecahkan masalah, menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir. *Civic Virtue*, perilakunya meliputi hadir dan berpartisipasi dalam pertemuan yang berhubungan

dengan organisasi demi kemajuan organisasi. *Conscientiousness*, perilakunya meliputi tidak menunda pekerjaan, hadir tepat waktu, mematuhi peraturan dan tata tertib. *Sportsmanship*, perilakunya meliputi mentoleransi keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh, tidak menggunakan waktu untuk mengeluh tentang hal sepele. *Courtesy*, perilakunya meliputi bersikap sopan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal, berkonsultasi terlebih dahulu mengambil tindakan.

Menurut Robbins (Krishnan, 2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai anggota yang memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hal tersebut didukung oleh Borman dan Motowidlo (Krishnan, 2008) yang menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi sehingga interaksi sosial para anggota menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Organisasi juga akan tetap berkembang bila didukung oleh anggota yang loyal dan berkomitmen tinggi kepada organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku anggota di tempat kerja. Perilaku positif anggota mampu mendukung kinerja individu dan organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Keuntungan lainnya diperoleh organisasi apabila memiliki anggota dengan tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang tinggi adalah mampu memberikan kontribusi terhadap

kesejahteraan komunitasnya, termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya, waktu dan pemecahan masalah di lingkungan kerja (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006).

Menurut Podsakoff (2000), perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik individu) dan faktor eksternal seperti karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi. Menurut Martin dkk (Luthans, 2005) tipe kepemimpinan yang dapat memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah kepemimpinan transformasional. Pada kepemimpinan transformasional, pemimpin akan memotivasi anggota untuk bersedia bekerja melampaui kepentingan pribadinya sehingga dapat meningkatkan komitmen anggota dan motivasi internalnya. Ketika organisasi menerapkan kepemimpinan transformasional maka anggota akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi pada hirarki kebutuhan Maslow yaitu aktualisasi diri. Keefektifan anggota dalam melakukan pekerjaan mereka tergantung pada pengaruh yang mereka terima dari pemimpin mereka.

Berdasarkan berbagai faktor perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang ada, peneliti memilih untuk membahas faktor kepemimpinan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan eksistensi organisasi. Organisasi tidak akan berkembang sesuai tujuannya jika kurang memperhatikan kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan sangat dibutuhkan karena dari

pemimpinlah visi dan misi organisasi diperjelas dengan suatu upaya tindakan yang diarahkan kepada para anggotanya untuk dapat mencapai tujuan bersama (Hasibuan, dalam Purwanto, 2001)

Van Dyne (Organ, Podsakoff & MacKenzie 2006) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) bawahan adalah faktor personal yang melibatkan penilaian terhadap pemimpinnya yaitu kepala sekolah. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Sedangkan sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah.

Gibson (Luthans, 2005) lebih menjelaskan lagi bahwa pemimpin dalam sebuah organisasi diharapkan mampu menciptakan kualitas kerja yang baik dengan cara mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok dan bidangnya masing-masing. Proses atau rangkaian kegiatan menggerakkan berarti juga menuntun dan membimbing agar seseorang atau sejumlah orang melakukan sesuatu yang dikehendaki maupun memotivasi seseorang atau sejumlah orang agar bersedia melakukan sesuatu.

Nawawi (Sutopo, 2010) mengemukakan gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Sedangkan menurut Malayu (Sutopo, 2010) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pendorong bagi bawahannya yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja anggotanya, serta memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi anggotanya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan disini sangat penting dan besar dampaknya terhadap anggotanya, namun tidak hanya itu saja diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) merupakan salah-satu diantara sekian model kepemimpinan, oleh Burns (Purwanto dkk, 2001) diartikan sebagai “sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi’. Bass mengistilahkan kepemimpinan transformasional sebagai “*Fours I's*”, yang meliputi pengaruh individual (*individualized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*)” (Purwanto & Adisubroto 2001).

Gibson (Novriyani, 2010) menjelaskan tipe kepemimpinan transformasional mencoba merangkum proses transformasi antara dua elemen penting organisasi, yakni pimpinan dan bawahan. Proses transformasi yang dimaksud berkaitan dengan transformasi motivasi dan moral dari pimpinan kepada bawahan. Adanya pemimpin yang transformasional berarti telah memberikan kesempatan kepada anggotanya agar terlibat dalam pemberian ide yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini tentu saja menstimulus anggota untuk melakukan upaya yang terbaik bagi organisasi sehingga anggota berkeinginan untuk mencapai prestasi yang diharapkan dan pencapaian tujuan organisasi menjadi efektif. Sangat ideal apabila organisasi memiliki kepemimpinan dengan tipe transformasional, sehingga diharapkan organisasi tersebut dapat menghasilkan suatu pencapaian kerja yang bermanfaat bagi semua individu.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap bawahan (Purwanto & adisubroto 2001). Menurut Burn (Purwanto & Adisubroto, 2001) pemimpin transformasional memotivasi bawahan dengan cara meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu penentu dari perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), karena saat anggota memiliki atasan yang mampu membangkitkan motivasi maupun dukungan dengan sepenuh hati terhadap anggotanya, maka anggota akan timbul keinginan untuk memberikan kontribusi secara maksimal terhadap

organisasi. Dalam konteks kepala sekolah, seorang pemimpin mampu mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan (Sutopo, 2010). Namun, dalam observasi yang didapat pemimpin di sana kurang dapat memotivasi para guru untuk bekerja, bisa dikatakan pemimpin di sana hanya mementingkan urusan pribadi nya dari pada kepentingan organisasi.

Individu yang mempunyai persepsi positif terhadap pemimpinnya akan mengembangkan segala perilaku yang baik dalam bekerja antara lain bersikap menolong, berpartisipasi aktif, tanggung rasa, disiplin, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan. Begitu juga sebaliknya, individu yang mempunyai persepsi negatif terhadap pemimpin akan mengembangkan perilaku yang buruk dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti yaitu: Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru Sekolah Menengah Atas.

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, seperti :

1. Secara teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya, mengenai perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dan kepemimpinan transformasional.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang kepemimpinan transformasional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

2. Secara praktis.

- a. Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaitu dapat memberi sumbangan pemikiran pada instansi sekolah mengenai kepemimpinan transformasional yang kondusif sehingga membentuk perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru.

D. Keaslian Penelitian

Judul penelitian yang terkait perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) telah banyak diangkat sebagai penelitian. Salah satunya penelitian yang diangkat oleh Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati “*Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior*” tahun 2004. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 222 orang. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (1995). Menggunakan alat ukur yang

dimodifikasi dari teori yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (1995). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa Semakin tinggi *trait extraversion* yang ditampilkan dalam bentuk mudah bergaul dan aktif, *trait openness to experience* yang ditampilkan dalam bentuk imajinatif dan kreatif, *trait conscientiousness* yang ditampilkan dalam bentuk bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada keberhasilan. Semakin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka semakin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta semakin cenderung ia membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Krishnan dan Arora dengan judul “*Determinants of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*” tahun 2008. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 93 atasan-bawahan dari 15 organisasi di India. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Mackenzie et al (1991). Menggunakan alat ukur dengan skala Konovsky dari teori yang dikemukakan oleh Mackenzie et al (1991). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional dan keterampilan sosial pemimpin dan bahkan-temperedness secara signifikan positif berhubungan dengan OCB pengikut

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Teresia dan Suyasa “*Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center*

di PT. X” tahun 2008. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 86 orang karyawan Call Center. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Menggunakan alat ukur Skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dimensi afektif dan OCB dimensi Courtesy.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti dan Kartika Sari Dewi “*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*” tahun 2008. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Menggunakan skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Hasil yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yusuf Susianto “*Hubungan Antara Job Statisfaction dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Politehnik Kesehatan Banjarmasin*” tahun 2009. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 134 orang pegawai negeri sipil Politehnik Kesehatan Banjarmasin. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Morrison (1994). Menggunakan instrument The Origin Organitazional Citizenship Behavior Questionner dengan menggunakan skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Morrison (1994). Hasil yang menunjukkan

bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin baik pula OCB karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kuldeep Kumar pada tahun 2009, dengan judul *“Linking the ‘Big Five’ Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior”*. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 187 dokter di India Utara. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Menggunakan alat ukur dengan skala Likert yang dikembangkan oleh Bakhshi dan Kumar (2009) dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Hasil yang didapat yaitu menunjukkan ada bahwa ketika menilai seberapa efektif seseorang dalam melakukan OCB, semua lima domain besar kepribadian akan menjadi prediktor penting. Di antara lima karakter, penelitian ini menunjukkan bahwa conscientiousness, keramahan, dan neurotisisme adalah prediktor yang paling penting dari OCB.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Luddy Kelana *“Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”* tahun 2009. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 73 orang karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Williams dan Anderson (1991). Menggunakan skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Williams dan Anderson (1991). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Akhilendra K. Singh dengan judul *“Career Stage and Organizational Citizenship Behaviour among Indian Managers”* tahun 2010. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 210 orang eksekutif umum. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Podsakoff (1990). Menggunakan alat ukur dengan skala Likert yang disusun dari teori yang dikemukakan oleh Podsakoff (1990). Hasil yang didapat mengungkapkan bahwa seorang eksekutif yang memiliki masa jabatan selama jangka waktu 10 tahun menunjukkan tingkat yang cukup tinggi OCB dari pada seorang eksekutif yang memiliki masa jabatan kurang dari 3 tahun.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hassan Rangriz dan Javad Mehrabi *“The Effects of Organizational Citizenship Behaviors on Enterprise Resource Planning System in Telecommunication Company of Iran”* tahun 2011. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 202 orang yang bekerja di perusahaan telekomunikasi di Iran. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Menggunakan alat ukur skala Likert yang disusun dari teori yang dikemukakan oleh Organ (1988). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak positif pada kualitas informasi dari sistem ERP.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mohsan, Nawaz dan Khan dengan judul *“Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and In-Role Job Performance: A Study on Banking Sector of Pakistan”* tahun 2011. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 112 orang yang bekerja di perbankan di Pakistan. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang

dikemukakan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990). Menggunakan alat ukur dari teori yang dikemukakan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dan OCB.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh M. Isa Anshori “*Relasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Di Poltekkes Surabaya)*” tahun 2011. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 208 orang pegawai negeri sipil Politeknik Kesehatan Surabaya. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Morrison (1994). Menggunakan instrumen The Origin Organizational Citizenship Behavior Questionner 7,8 dengan menggunakan skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Morrison (1994). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka semakin baik pula OCB karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh lebih kecil terhadap OCB karyawan dibandingkan Kepuasan kerja.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yuniar, dkk “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*” tahun 2011. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 127 orang karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Luthans (2002). Menggunakan alat ukur dengan skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Luthans (2002). Hasil yang didapat menunjukkan bahwa variabel kepuasan

kerja dan resiliensi secara simultan berhubungan positif dan signifikan dengan OCB.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ammy Novitasari “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat*” tahun 2011. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 78 karyawan. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006). Menggunakan alat ukur skala Likert yang dimodifikasi dari teori yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006). Hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi memiliki kontribusi *organizational citizenship behavior* yang tinggi, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah memiliki kontribusi *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Virani Puspasari “*Hubungan Antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perusahaan Milik Negara*” tahun 2012. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut karyawan di Perusahaan Milik Negara. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Organ dkk (2006). Menggunakan alat ukur skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Organ dkk (2006). Hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Budi Purwanto dan Dalil Adisubroto “*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Terhadap Organisasi*” tahun 2001. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 100 subjek dari Rumah Sakit Bethesda dan 150 subjek dari Rumah Sakit Dr. Sardjito, subjek nya terdiri dari perawat pelaksana. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1990). Menggunakan 70 aitem dari teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1990). Hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap organisasi sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak ada hubungan terhadap komitmen terhadap organisasi.

Penelitian lainnya yaitu dilakukan oleh Kartika Novriyani pada tahun 2010 dengan judul “*Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Karyawan Bank Bagian Marketing*”. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Bagian Marketing. Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Bass (1990). Menggunakan alat ukur skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Bass (1990). Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional ada hubungannya dengan Motivasi Kerja pada karyawan Bank Bagian Marketing.

Penelitian lainnya yang terkait dengan kepemimpinan transformasional pernah diteliti oleh Budiarda Widya Laksana dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Efektif Perangkat Desa*” tahun 2010. Subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut Pegawai Negeri Sipil Perangkat Desa.

Aspek-aspek yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Bass (1990). Menggunakan alat ukur skala Likert dari teori yang dikemukakan oleh Bass (1990). Hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Efektif Perangkat Desa.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti belum mengetahui ada nya kesamaan dengan peneliti terdahulu sehingga penelitian ini dapat dikatakan asli, terutama dari segi:

1. Topik Penelitian

Pada penelitian ini akan mengangkat topik yang belum pernah diteliti mengenai *"Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) pada Guru Sekolah Menengah Atas"*. Sedangkan penelitian lain lebih banyak yang mengkaitkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, dan iklim organisasi.

2. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini, skala perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) di dalam penelitian ini disusun sendiri berdasarkan aspek-aspek yang diambil dari teori Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) dengan model skala Likert sedangkan skala mengenai Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini juga disusun sendiri berdasarkan aspke-aspek dari teori yang dikemukakan oleh Bass (1985)

dengan model skala Likert. Sedangkan penelitian lain menggunakan skala yang dikembangkan ataupun adaptasi dari penelitian sebelumnya.

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah Kalasan, dan SMA UII Yogyakarta dimana sekolah-sekolah tersebut belum ada yang pernah meneliti di sana. Penelitian lain lebih memilih subjek peneliti dari perusahaan, bank, atau pun BUMN.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

Ada hubungan negative antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru SMA. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dirasakan anggota maka semakin rendah perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang ditunjukkan anggota. Demikian pula sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional yang dirasakan anggota rendah, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang ditunjukkan anggota.

Sedangkan untuk besar sumbangan efektif yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru adalah sebesar 7,5%, itu artinya masih ada 92.5% faktor lain yang mempengaruhi munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada guru yang dapat digali lebih dalam lagi, seperti kepribadian, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

B. Saran

Bedasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, hingga penarikan kesimpulan yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran-saran antara lain sebagai berikut :

a. Bagi Guru SMA Muhammadiyah Kalasan dan SMA UII Yogyakarta

Perlu bagi para guru untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), karena dengan memberikan kontribusi perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang tinggi memberikan banyak manfaat bagi guru maupun sekolah tempat mereka bekerja, antara lain; meningkatkan produktivitas kerja, tercapainya tujuan organisasi, meningkatnya efisiensi dan efektifitas organisasi, meningkatnya kinerja organisasi, interaksi sosial para anggota menjadi lancar, dan mengurangi terjadinya perselisihan.

b. Bagi SMA Muhammadiyah Kalasan dan SMA UII Yogyakarta

Kepemimpinan sekolah yang bersifat transformasional merupakan salah satu penentu dari perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Maka bagi pihak atau instansi terkait diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan guru melalui kepemimpinan transformasional karena apabila kepemimpinan transformasional yang dirasakan guru tinggi, akan lebih mudah bagi guru mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan,

meningkatkan kinerja kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

c. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) ditinjau dari segi kepemimpinan transformasional, maka perlu sebaiknya untuk lebih memperdalam dalam dasar teori perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian selanjutnya perlu mempelajarinya lebih mendalam dan dengan semakin kita memahami mengenai teori akan mempermudah peneliti selanjutnya dalam pelaksanaan penelitian baik dari pelaksanaan *pleriminary* hingga pembuatan aitem pada skala yang akan dipakai.

Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), peneliti menganjurkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat memberikan sumbangan besar terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) seperti kepribadian, karakteristik individual anggota organisasi, maupun persepsi terhadap iklim organisasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, I. M. (2011). *Relasi Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus di Poltekkes Surabaya)*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). Universitas Trunojoyo Fakultas Ekonomi: Madura.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., & Bloodgood, J.M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*, 7(4), 502-522.
- Depnikas. (2009). *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Depnikas.
- Hadi, S. (2002). *Statistik Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hofstede G. 1983. The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. *Journal of International Business Studies*, 14, 75-89.
- Invancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kelana, L. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Sinergi* 11, 59-75.
- Krishnan, V. R, & Arora, P. (2008). Determinants Of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Asia-Pacific Business Review*, 34-43.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2).

- Laksana, W. B. (2010). *Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Efektif Perangkat Desa*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). UII Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya: Yogyakarta.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mohsan, F., Nawaz, M, M. & Khan S. M. (2011). Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and In-Role Job Performance: A Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Social Sciences* 24 (4).
- Novitasari, A. (2011). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Novriyani, K. (2010). *Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Karyawan Bank bagian Marketing*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). UII Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya: Yogyakarta.
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., & MacKenzie S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior; Its nature, antecedents, and consequences*. USA: SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, Robert. H., & Fetter Richard. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects On Followers, Trust In Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 108-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie S. B., Paine, J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Prihatsi, U., & Kartika S. D. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. 7 (1).
- Purba, D. E., & Ali N. L. S. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Markara Sosial Humaniora* 8(3), 105-111.

- Purwanto, B., & Adisubroto D. (2001). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen terhadap Organisasi. *Sosiohumanika* 14(1).
- Puspasari, V. (2012). *Hubungan antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perusahaan Milik Negara*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). UII Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya: Yogyakarta.
- Quzwini, M. (2013). Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi*, 01(1).
- Rangriz, H., & Mehrabi J. (2011). The Effects of Organizational Citizenship Behaviors on Enterprise Resource Planning System in Telecommunication Company of Iran. *TJEAS Journal* 1, 26-34.
- Singh, A. K. (2010). Career Stage and Organizational Citizenship Behaviour among Indian Managers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 36 (2), 268-275.
- Suseno, M., N. (2012). *Pedoman Praktikum Statistika (Revisi I)*. Yogyakarta. Laboratorium Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Susianto, Y. (2009). Hubungan Antara Job Satisfaction dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Jurnal Studi Manajemen* 3, 51-62.
- Sutopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdaya Karya.
- Teresia, N., & Tommy, Y. S. S. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* 10(2), 154-169.
- Yuniar, I. G. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi UNDIP* 9, 11-20.

DAFTAR LAMAN

Hendry (2012, 28 Maret). *Faktor Yang Mempengaruhi OCB*. Diunduh 14
Desember 2013, dari
<http://Teorionline.Wordpress.Com/2012/03/28/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Ocb/>

