



# JIMMBA

**Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi**

**Homepage:** <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## **Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Guru di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

**Idesti Dita Flaviani<sup>1</sup>, Siti Nur Azizah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Bangsa

idestydita12@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: August 19<sup>th</sup> 2022

Accepted: September 1<sup>st</sup> 2022

Published: October 16<sup>th</sup> 2022

#### Keywords:

*Perceived Organizational Support, Keadilan Interpersonal, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *keadilan interpersonal*, dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (studi pada guru SMP Negeri 2 Adimulyo). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* atau sampel jenuh dengan *mnegambil sampel secara keseluruhan* atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Alat bantu dalam pengolahan data yaitu dengan menggunakan SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel *keadilan interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dan variabel *perceived organizational support*, *keadilan interpersonal*, dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi sebagai pelaku aktif dalam setiap aktivitas yang dilakukan organisasi. Menurut Hasibuan (2007) manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi.

Keberhasilan pada organisasi tergantung pada unsur keterlibatan manusia dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang baik dengan memiliki peranan yang dominan dalam suatu kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasi, mengatur, menjalankan dan mengawasi jalannya organisasi. Seperti halnya pada sebuah

organisasi di suatu lembaga pendidikan dengan sumber daya manusia yang menjadikan penentu dalam berkembangnya organisasi dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting yang mampu menghasilkan sumber daya yang berkualitas, perlu didukung oleh guru yang berdedikasi tinggi serta inovatif, sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sistem yang berlaku.

Menurut Ahdiyana (2010) OCB merupakan sebuah perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi secara langsung. Artinya seseorang yang berperilaku OCB dapat bekerja dengan sukarela tanpa ada paksaan dan tanpa meminta atau mendapat imbalan dari siapapun. Jika pegawai dalam organisasi mempunyai perilaku OCB, maka mereka mampu bersabar dan dapat mengendalikan perilakunya sendiri serta dapat menghindari konflik yang tidak penting. Oleh karena itu, perilaku OCB dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mampu meningkatkan kinerja pegawai.

SMP Negeri 2 Adimulyo merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan. Memiliki visi "cerdas, terampil, santun, religius, berjiwa indonesia dan berwawasan lingkungan". Sekolah mampu bersaing dalam mendapatkan prestasi, maka dibutuhkan seorang guru. Berdasarkan hasil wawancara bahwa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukkan perilaku OCB yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa guru SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki perilaku OCB yang tinggi yaitu dengan adanya sikap saling membantu antara guru satu dengan yang lain, ketika terdapat rekan guru yang membutuhkan bantuan seperti menggantikan rekan guru yang tidak masuk dengan menggantikan jam pelajaran, membantu kegiatan ekstrakurikuler serta dapat menggantikan rapat organisasi ketika guru tersebut tidak bisa hadir. Guru SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki sikap patuh terhadap aturan yang ada didalam suatu organisasi. Kemudian dengan adanya sikap tanggung jawab yang penuh dalam melakukan suatu pekerjaannya, sehingga guru SMP Negeri 2 Adimulyo merasa nyaman dan dapat menjalin hubungan antara rekan guru dalam suatu kelompok.

*Perceived organizational support* sangat dibutuhkan dalam meningkatkan OCB dengan adanya dukungan dan dorongan dari atasan. Kepala sekolah memiliki sikap yang baik terhadap guru, berdasarkan hasil wawancara bahwa guru merasa puas dengan adanya kepala sekolah yang selalu memberikan informasi secara menyeluruh terkait dengan proses mengajar dan program pembelajaran, serta dapat menghargai kontribusi dan peduli terhadap guru sertamemberikan sikap positif terhadap guru. Dan selalu memberikan arahan serta saran dalam organisasi apabila terjadi kesulitan dalam penyelesaian masalah.

Keadilan interpersonal memiliki persepsi yang tinggi dengan adanya kepala sekolah yang dapat memberikan penjelasan secara terbuka terhadap guru. Berdasarkan hasil wawancara SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki keadilan interpersonal yang baik, hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah dalam proses menyampaikan informasi atau keputusan yang jelas kepada guru dengan memberikan penjelasan secara jujur serta dapat menghargai kontribusi guru, sehingga guru dapat merasakan keadilan interpersonal yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara, guru memiliki sikap *self efficacy* yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan bahwa guru SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki kemampuan pada bidang kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik, yakni dengan menyikapi secara positif dalam segala sesuatu. Selain itu, guru di SMP Negeri 2 Adimulyo dapat menyelesaikan permasalahan serta mampu untuk bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan di berbagai situasi.

## Telaah Literatur

### *Organizational Citizenship Behavior*

Organ, dkk., (2006) mendeskripsikan OCB sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi tertentu.

Organ, dkk., (2006:205) menyatakan *organizational citizenship behavior is the behavior of corporate employees who intended to enhance the effectiveness of corporate performance without sacrificing the productivity purpose of individual employees*. OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Newstrom (2011:232) mendeskripsikan OCB sebagai *discretionary actions that promote the organization's success*. OCB merupakan tindakan sukarela yang dilakukan pegawai agar organisasi tempatnya menjadi sukses.

### *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan.

Caenses (2014) berpendapat sebuah teori dukungan organisasi atau *perceived organizational support* disimpulkan dari pendekatan pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi. Karyawan mengakui dukungan mereka peroleh dari organisasi, karyawan merasa bahwa mereka memiliki kewajiban untuk, dan mengakui perlakuan menguntungkan ini dengan menunjukkan komitmen yang berharga.

*Perceived organizational support* (POS) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger et al., 2002).

Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan. *Perceived organizational support* memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan dianggap sebagai upaya yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi itu sendiri.

### *Keadilan Interpersonal*

Menurut Gibson, dkk., (2012:149) memberikan definisi mengenai keadilan internasional, *"interpersonal justice, which refers to judgements made by employees about whether they feel fairly treated by their supervisors and other authorities in the organization."* Dari definisi diatas, keadilan interpersonal lebih mengarah kepada keputusan karyawan atas perlakuan yang diterima dari atasannya maupun pihak-pihak yang memiliki otoritas didalam organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2012:397) bahwa keadilan organisasi dinilai berdasarkan persepsi para karyawan mengenai berbagai hal yang dipandang adil di tempat kerja.

Menurut Bernardin dan Russell (2013:431) keadilan interpersonal dapat dihubungkan dengan perlakuan yang diterima karyawan dari atasannya ketika sedang membuat suatu keputusan.

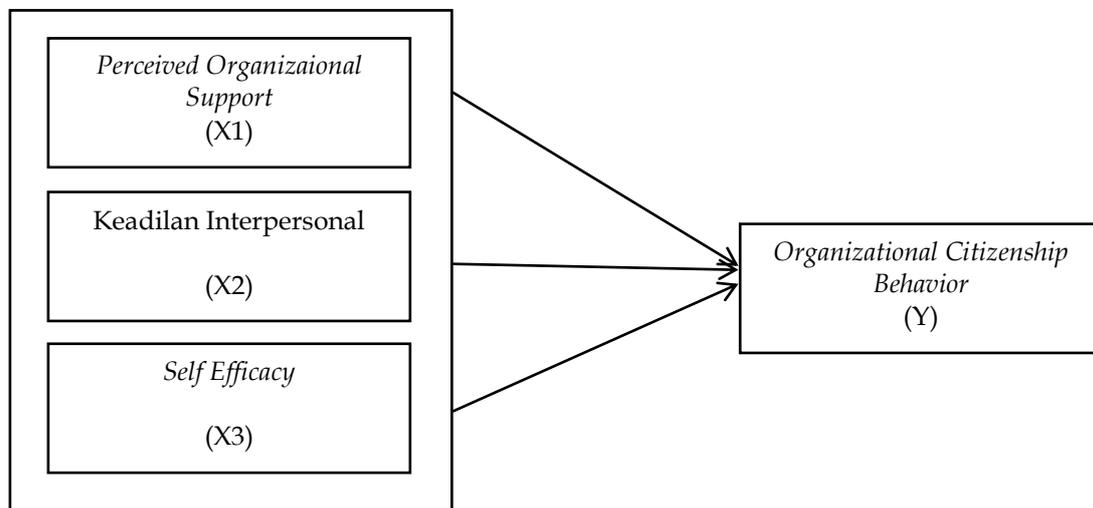
Dapat disimpulkan keadilan interpersonal merupakan persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut. Selain itu keadilan interpersonal adalah salah satu bentuk dari keadilan yang diharapkan karyawan dalam suatu organisasi.

### *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Ladjo (2013) *Self Efficacy* (Efikasi Diri) merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi khusus sehubungan dengan nilai atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Menurut Bandura (2002), *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan, keyakinan dapat memotivasi diri dan mampu berusaha dengan keras untuk menyelesaikan pekerjaan, membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:241) merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri pada individu, maka semakin tinggi rasa percaya diri dalam kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas, kepribadian atau suasana hati setiap individu.



Gambar 1. Model Empiris

### Metode Penelitian

Populasi dari penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Adimulyo yang berjumlah sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1, Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30	9	22%
2	31-40	6	14,6%
3	41-50	14	34,1%
4	>50	12	29,3%
	Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	34,1%
2	Perempuan	27	65,9%
	Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-5 tahun	9	22%
2	6-10 tahun	3	7,3%
3	11-15 tahun	8	19,5%
4	> 15 tahun	21	51,2%
	Total	41	100%

Sumber: Data Prime Diolah (2022)

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	S1	37	90,2%
2	S2	4	9,8%
	Total	41	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase (%)
1	Guru PNS	26	63,4%
2	Guru Non PNS	15	36,6%
	Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

### Analisis Statistik

#### Uji Validitas

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support***

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Ket
X1.1	0,642	0,3081	0,000	Valid
X1.2	0,474	0,3081	0,000	Valid
X1.3	0,646	0,3081	0,000	Valid
X1.4	0,399	0,3081	0,000	Valid
X1.5	0,581	0,3081	0,000	Valid
X1.6	0,607	0,3081	0,000	Valid
X1.7	0,479	0,3081	0,000	Valid

X1.8	0,536	0,3081	0,000	Valid
X1.9	0,456	0,3081	0,000	Valid
X1.10	0,584	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Interpersonal**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,559	0,3081	0,000	Valid
X2.2	0,775	0,3081	0,000	Valid
X2.3	0,636	0,3081	0,000	Valid
X2.4	0,777	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel keadilan interpersonal dinyatakan valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,751	0,3081	0,000	Valid
X3.2	0,619	0,3081	0,000	Valid
X3.3	0,690	0,3081	0,000	Valid
X3.4	0,733	0,3081	0,000	Valid
X3.5	0,660	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel *self efficacy* dinyatakan valid.

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel OCB**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
Y1	0,722	0,3081	0,000	Valid
Y2	0,711	0,3081	0,000	Valid
Y3	0,647	0,3081	0,000	Valid
Y4	0,571	0,3081	0,000	Valid
Y5	0,508	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel OCB dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,60	0,739	Reliabel
Keadilan Interpersonal	0,60	0,623	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,60	0,726	Reliabel
OCB	0,60	0,623	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabe dan dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1)

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas**

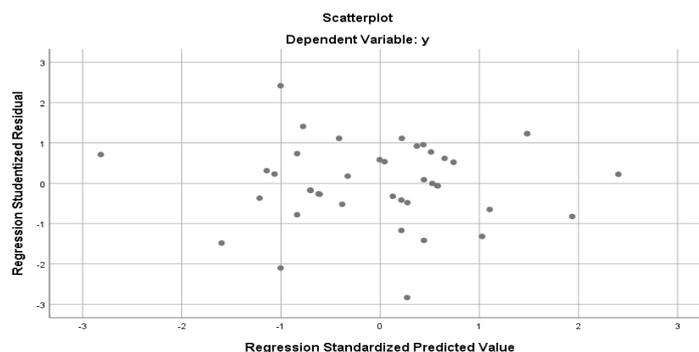
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Perceived Organizational Support</i>	,795	1,259
Keadilan Interpersonal	,744	1,343
<i>Self Efficacy</i>	,926	1,080

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat digunakan.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis dapat diperoleh sebagai berikut



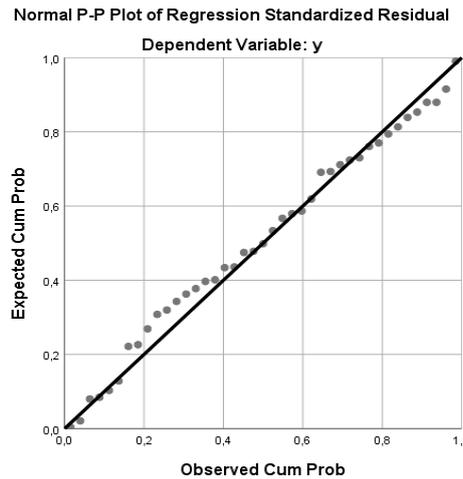
Sumber: Data Primer Diolah 2022

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa terjadi pola titik-titik yang menyebar dan titik teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah data antara variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal, hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah 2022

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas, garfik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model ini memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

**Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,348	3,136		,430	,670
<i>Perceived Organizational Support</i>	,329	,079	,518	4,178	,000
Keadilan Interpersonal	,433	,157	,355	2,766	,009
<i>Self Efficacy</i>	-,115	,129	-,102	-,889	,380

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, maka dapat dilihat dari hasil sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Analisis Uji Parsial (t)**

Model	t	Sig		Ket
<i>Perceived Organizational Support</i>	4,178	,000	0,05	Signifikan
Keadilan Interpersonal	2,766	,009	0,05	Signifikan
<i>Self Efficacy</i>	-,889	,380	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

**Pengaruh POS terhadap OCB**

Uji t variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,178 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Hasil ini menyatakan bahwa H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

**Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap OCB**

Uji t variabel Keadilan Interpersonal diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,766 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,050. Hasil ini menyatakan bahwa H2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB

**Pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB**

Uji t variabel *Self Efficacy* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,889 <  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,380 > 0,050, Hasil ini menyatakan bahwa H3 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *SelfEfficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo, maka dapat dilihat dari hasil sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Regression	84,063	3	28,021	14,918
Residual	69,498	37	1,878	
Total	153,561	40		

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 14 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,918 >  $F_{tabel}$  2,86 dengan signifikan 0,000 sedangkan  $\alpha = 0,050$  karena angka signifikan lebih kecil dari 0,050 maka *Perceived Organizational Support*, Keadilan Internasional dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo.

### Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,547	,511	1,371

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,547 sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,511 atau 51,1%. Hal ini berarti 0,511 atau 51,1% *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo dipengaruhi variabel *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy*. Sedangkan 48,9% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hipotesis pertama diterima, artinya baik atau tidaknya *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP N 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepercayaan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan diberikannya dukungan didalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cipta (2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

#### Pengaruh Keadilan Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Keadilan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hipotesis kedua diterima, artinya baik atau tidaknya keadilan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP N 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keadilan interpersonal yang tinggi dengan diberikan pertimbangan yang matang, dengan memberikan penjelasan yang jelas, serta memiliki kepekaan sosial dan empati terhadap guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian (2018) yang menyatakan bahwa Keadilan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB.

#### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hipotesis ketiga ditolak, artinya baik atau tidaknya *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP N 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru dalam melakukan pekerjaan lebih banyak bersifat individual, artinya bahwa guru mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri, sehingga antar guru memiliki pemikiran bahwa guru lain juga mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* pada guru muncul dikarenakan guru terbiasa bekerja secara

mandiri yang disebabkan dengan adanya pelatihan dan pengalaman atau lamanya guru bekerja. Artinya, apabila tingkat *self efficacy* semakin rendah maka tidak ada keinginan untuk membantu orang lain dan tidak dapat melakukan OCB Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herry (2017) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan, apabila variabel *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy* lebih baik maka OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo juga akan meningkat.

### **Penutup**

#### **Simpulan**

Berikut beberapa simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka OCB guru akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB guru maka akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* maka *organizational citizenship behavior* guru juga akan semakin meningkat.

#### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya bahwa semakin guru didukung dalam organisasi maka akan semakin tinggi perilaku OCB dari guru. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepercayaan yang diberikan dalam menyelesaikan tugas dengan memberikan dukungan terhadap para guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB guru. Oleh karena itu, kepala sekolah SMP Negeri 2 Adimulyo dapat meningkatkan perilaku OCB guru dengan mewujudkan keadilan interpersonal di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan yaitu adanya pertimbangan yang matang, dengan diberikannya penjelasan, kepala sekolah harus memiliki kepekaan sosial dan empati terhadap guru.

3. Berdasarkan hasil penelitian *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB guru. Hal ini dikarenakan guru dalam melakukan pekerjaan lebih bersifat individual, yang artinya guru dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri, sehingga antar guru memiliki pemikiran bahwa guru lain juga mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri. Artinya, apabila *self efficacy* guru rendah maka tidak ada keinginan untuk membantu orang lain dan tidak dapat melakukan OCB.

## Referensi

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Management Industri*, 10(1), 1-10.
- Bandura, A. (2002). Self Efficacy: Toward an Unifying Theory of Behavioral Change, *Psicological Review*, 84, 191-215.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51-59.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr. J. H. & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (2013). *Management: Principles and Practices, Eleventh Edition*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Hasibun, S. P. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendhisca, C. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 5(2), 13-21.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2012). *Managing organizational behavior, tenth edition*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior, Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1). 104-113.
- Nurfalah, D. (2021). Pengaruh *Locus of Control* dan *Perceived Organizational Support* pada *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMA Negeri di Kotamadya Sukabumi. *Jurnal Ilmu Pendidikan STKIP Kusuma Negara*, 12(2). 156-164.
- Organ, D. W., Podsakof, M. P., & MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Paramartha, D. N. (2018). Pengaruh Keadilan Interpersonal dan Komitmen Afektif Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMKAK BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.