

# MAKNA KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU

<sup>1</sup>Eka Putri Amelia Surya, <sup>2</sup>Nurul Qomariyah  
<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No 100, Depok, 16424, Jawa Barat  
<sup>1</sup>ekaputriamelia30@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh makna kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi guru SMAN X. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan responden yang berjumlah 49 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala perilaku kewargaan organisasi, skala makna kerja, dan skala budaya organisasi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa makna kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Adapun hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa makna kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi.

**Kata kunci:** Perilaku kewargaan organisasi, makna kerja, budaya organisasi

## Abstract

This study aims to test empirically the effect of work meaning and organizational culture on organizational citizenship behavior of teachers at SMAN X. This research method is a quantitative method with 49 respondents. Measuring instruments used in this research are organizational citizenship behavior scale, meaning of work scale, and organizational culture scale. The regression test results show that the meaning of work affects organizational citizenship behavior, but organizational culture does not affect organizational citizenship behavior. The multiple regression test results show that the meaning of work and organizational culture together has no effect on organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Organizational citizenship behavior, meaning of work, organizational culture

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi, karena dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia di dalam organisasi yang bergerak di dunia pendidikan salah satunya adalah para guru di sekolah. Sekolah diharapkan mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan hal ini ditentukan pula oleh kompetensi dan kualitas

guru yang tinggi, karena gurulah yang paling berperan dalam membimbing para siswa di sekolah.

Pendidikan adalah pondasi dasar yang kuat dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi unggul. Guru sebagai tenaga profesional yang berdiri di garis depan di dunia pendidikan, harus handal dan benar-benar tampil profesional, sehingga mampu melahirkan generasi masa depan yang cerdas dan berkarakter. Guru turut dibebani dengan tugas tambahan, seperti

membantu para junior atau pegawai baru untuk mengenal lingkungan kerja yang baru, mengikuti undangan rapat, memberikan tambahan pengetahuan kepada siswa di luar dari kewajibannya, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) keluar dari masalah yang tengah dihadapi.

SMAN X adalah salah satu SMA unggulan di kota besar di Sumatera yang setiap tahunnya selalu meluluskan 100% siswanya saat Ujian Nasional dan memiliki kualitas lulusan yang sangat baik dan tersebar di perguruan tinggi. Hal ini tidak terlepas dari peran pemimpin yaitu Kepala Sekolah yang membina para guru dengan baik dan didukung dengan sistem kekeluargaan yang bagus. Meskipun SMA X memiliki banyak prestasi, SMA X juga memiliki permasalahan yang harus diselesaikan. Berdasarkan hasil observasi di SMA X terlihat bahwa ada beberapa guru yang meninggalkan kelas saat seharusnya mengajar dan hanya memberikan tugas kepada murid-muridnya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap siswa, diketahui bahwa guru yang meninggalkan kelas tersebut disebabkan karena guru memiliki pekerjaan lain yang mendadak di luar kelas atau mendapatkan masalah di keluarga. Saat hal ini terjadi maka guru lain akan menggantikan rekannya saat tidak masuk agar proses belajar mengajar tetap terlaksana. Hal ini menunjukkan bahwa ada guru bersedia mengerjakan tugas di luar tugas pokoknya dan ini dapat disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi guru (Jimmieson,

Hannam, & Yeo, 2020). Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai tindakan individu yang bersifat bebas dan sukarela, yang tidak terkait dengan sistem penghargaan, namun dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Perilaku ini dapat disebabkan karena guru memang memiliki persepsi yang positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (Avci, 2016).

Perilaku kewargaan penting untuk dimiliki oleh guru, karena perilaku kewargaan dapat meningkatkan kinerja organisasi (Sadeghi, Ahmadi, & Yazdi, 2016) dan efektivitas organisasi (Kumari & Thaliyal, 2017; Sadeghi, Ahmadi, & Yazdi, 2016). Perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekolah karena membebaskan sumberdaya manusia untuk tujuan yang lebih produktif, lebih membantu koordinasi kegiatan dan memungkinkan kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam perubahan lingkungan yang lebih efektif (Somech, & Ron, 2007). Perilaku kewargaan organisasi juga dapat membantu sekolah mewujudkan tujuan pendidikan. Perilaku kewargaan organisasi guru dibagi menjadi tiga yaitu kepada murid, tim atau rekan kerja, serta organisasi sekolah (Somech & Drach-Zahavy, 2000). Guru yang memiliki perilaku kewargaan organisasi tinggi siap bekerja diluar deskripsi pekerjaannya, seperti bersedia melayani siswa di luar jam kerja, bersedia mengerjakan tugas lain selain mengajar, memperhatikan perkembangan siswa secara

lebih detail, dan lain sebagainya.

Menurut Kim (2006), meningkatnya perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, dan sikap positif, serta faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya organisasi. Peningkatan perilaku kewargaan organisasi dapat dipengaruhi oleh makna kerja yang dimiliki oleh karyawan (Chalofsky, 2010; Selamat, Nordin, & Chan, 2015; 2017). Ketika karyawan memiliki makna pada pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih kompeten, berkeinginan bekerja dengan lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab, kebanggaan dalam suatu pekerjaan, memiliki komitmen, berkontribusi lebih dari setiap aspek pekerjaannya dan memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan (Chalofsky, 2010). Morin (2004), menyatakan bahwa saat individu memiliki makna kerja yang baik, maka ia akan mampu meningkatkan kesejahteraan dirinya, serta lebih terbuka dalam menerima pekerjaannya. Kemampuan individu ini dapat diawali dengan memahami tujuan sosial dari pekerjaan. Ketika seorang karyawan menganggap pekerjaan itu bermakna, maka akan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan upaya untuk pekerjaan itu. Orang menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat bekerja dan memiliki dorongan yang lebih tinggi untuk menghasilkan hasil ketika memiliki rasa makna dalam pekerjaannya (Burrin, 2018).

Faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi salah satunya adalah budaya organisasi. Robbins (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang menjadi ciri khas suatu organisasi guna untuk membedakan dengan organisasi lain dan dianut oleh anggota organisasi. Tosi, Rizzo, dan Carroll (dalam Munandar, 2001) menyampaikan bahwa budaya organisasi merupakan cara berfikir, bereaksi dan berperasaan dalam organisasi atau bagian-bagian organisasi berdasarkan pola-pola yang ada. Kreitner dan Knicky (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat bertindak sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mengikat semua anggota organisasi secara bersama-sama.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa makna kerja dan budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan salah satunya adalah perilaku kewargaan organisasi. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk membuat sebuah penelitian terkait dengan kondisi SMAN X saat ini, maka penelitian ini akan menganalisis secara empiric pengaruh makna kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru di SMAN X.

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh makna kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru SMAN X. Berikut ini merupakan hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini (1) makna kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, dan (3) makna kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Partisipan penelitian ini adalah 49 guru di SMAN X. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012) *purposive sampling* adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki dengan ciri-ciri (1) guru yang bekerja di SMAN X, dan (2) telah mengajar di sekolah minimal 1 tahun

Pendekatan utama dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian adalah *action research model*. Dimana data awal dari penelitian mengenai organisasi, digunakan untuk menentukan tindakan selanjutnya yang akan dilakukan terhadap organisasi. Hasil dari tindakan tersebut akan diteliti oleh peneliti untuk menjadi sumber informasi untuk tindakan selanjutnya, dan proses tersebut akan terus berulang. Sebelum dilakukan pengimplementasian dari rencana, maka penting untuk mengumpulkan data dan kemudian mendiagnosis masalah tersebut (Cummings & Worley, 2005).

Variabel bebas penelitian ini adalah makna kerja, dan budaya organisasi. Adapun variabel terikat penelitian ini adalah perilaku kewargaan organisasi. Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa wawancara, observasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala Perilaku kewargaan organisasi dari Organ (1990) yang dikembangkan oleh Podsakoff dkk. (1990) dengan 5 aspek dan 24 item dengan reliabilitas sebesar  $\alpha = 0.828$ . Skala makna kerja dibuat menggunakan instrumen *The Work and Rerataing Inventory (WAMI)* dari Steger, Bryan, dan Ryan (2012) dengan 3 aspek dan 10 item dan reliabilitas sebesar  $\alpha = 0.877$ . Sementara itu, skala budaya organisasi menggunakan instrumen yang disusun dan diadaptasi dari Chusminah (2015) berdasarkan komponen teori Brannen, McDonnell dan Schmitt (2013) dan mengacu pada Robbins (1994) dengan 10 aspek dan 14 item dengan reliabilitas sebesar  $\alpha = 0.828$ .

Sebelum melakukan penelitian, tahap pertama yang dilakukan adalah peneliti melakukan pengumpulan data awal untuk memahami masalah yang dihadapi oleh organisasi. Selanjutnya mendiagnosa pada permasalahan masalah organisasi, termasuk penyebab dan dampaknya. Kemudian peneliti memberikan beberapa kuesioner yang terkait dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menganalisis data menggunakan microsoft excel untuk skoring hasil kuesioner, uji diskriminasi *item* dan

reliabilitas, uji normalitas, uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS 22.00 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hipotesis 1 diterima, namun hipotesis 2 dan 3 ditolak. Dasar dari hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui hasil uji regresi variabel makna kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi menunjukkan nilai nilai  $F = 6.175$ ,  $R^2 = 0.116$  ( $p < .05$ ), artinya terdapat pengaruh makna kerja (X1) yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y) sebesar 11.6% sedangkan 88.4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa makna kerja (X1) berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y) diterima.

Hal ini dapat disebabkan karena makna

kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki seorang individu dalam bekerja. Guru yang dalam sehari menghabiskan waktu 8 sampai 9 untuk mengajar dan pekerjaan lainnya di sekolah. Ketika para guru percaya bahwa peran kerjanya mempunyai tujuan, maka akan memiliki kontribusi yang besar terhadap tujuan organisasi yang akan mengarah pada peningkatan persepsi makna dalam pekerjaan. Ketika seorang guru menganggap pekerjaan itu bermakna, maka akan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan upaya untuk pekerjaan tersebut.

Pada hasil analisis antar variabel dapat dilihat bahwa variabel makna kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Diefendorff dkk. (2002) yang menunjukkan bahwa individu yang sangat terlibat dalam pekerjaan lebih cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Makna Kerja Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi**

Variabel	F	R <sup>2</sup>	Sig.
Makna kerja – perilaku kewargaan organisasi	6.175	0.116	0.017**
Budaya organisasi – perilaku kewargaan organisasi	2.644	0.053	0.111 <sup>a</sup>
Makna kerja dan budaya organisasi – perilaku kewargaan organisasi	3.172	0.121	0.051 <sup>a</sup>

Ket: \* =  $p < .01$ , \*\* =  $p < .05$ , a = tidak signifikan

Makna kerja muncul sebagai prediktor yang lebih signifikan dari perilaku kewargaan organisasi, menunjukkan pemahaman burrinn sosial yang umum bahwa manusia pada dasarnya adalah pembuat makna. Pekerjaan memainkan peran penting dalam membentuk bagaimana mendefinisikan dirinya sendiri (Sharma, 2019). Signifikansi dua kali lipat dari pekerjaan yang bermakna, pertama, sebagai sumber daya kerja penting yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan, dan kedua, memaksimalkan penggunaan sumber daya lain yang tersedia untuk meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Ketika seorang karyawan menganggap pekerjaan itu bermakna, maka cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan upaya untuk pekerjaan itu. Orang menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat bekerja dan memiliki dorongan yang lebih tinggi untuk menghasilkan hasil ketika memiliki rasa makna dalam pekerjaan (Burrin, 2018).

Peneliti lain juga menyimpulkan bahwa pekerjaan yang bermakna dikaitkan dengan serangkaian konsekuensi yang diinginkan untuk organisasi, termasuk perilaku kewargaan organisasi (Piccolo & Colquitt, 2006). Artinya sekolah harus membantu guru untuk terlibat dengan pekerjaan yang bermakna, sehingga dapat memotivasi guru untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (Selamat, Nordin, & Chan, 2017).

Ketika guru merasa bahwa perannya mendapatkan tujuan yang nyata, memiliki

kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi dan akan mengarah pada peningkatan kebermaknaan pekerjaan. Perasaan kontribusi yang signifikan dan perasaan positif memberi semangat untuk berusaha lebih keras dan membantu orang lain. Temuan ini sesuai dengan asumsi teoritis dan mirip dengan temuan sebelumnya, menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna dikaitkan dengan serangkaian hasil yang diinginkan termasuk perilaku kewargaan organisasi (Purvanova, Bono & Dzieweczynski, 2006).

Berdasarkan Tabel 1 diketahui pula hasil uji regresi variabel budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi menunjukkan nilai  $F = 2.644$ ,  $R^2 = 0.053$  ( $p > .05$ ), artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y) ditolak.

Budaya organisasi sangat penting bagi karyawan maupun organisasi. Organisasi meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi efisien di bidang tertentu. Di sisi lain, perilaku kewargaan organisasi juga dianggap sangat penting untuk hasil-hasilnya bagi kinerja individu dan organisasi. Tetapi pada penelitian ini angka pengaruh yang peneliti dapatkan dari hasil analisis antar variabel dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh langsung

terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chusminah (2015), yang menunjukkan bahwa tidak pengaruh antara budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Chusminah (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi sifatnya lebih abstrak atau kurang nyata sehingga tidak secara langsung dapat membentuk perilaku kewargaan organisasi karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Karim (2010) juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hal ini disebabkan karena berbagai macam kepentingan individu yang secara pribadi mempunyai budaya, mentalitas, watak, dan kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga tidak menunjukkan sikap yang asosial dalam bekerja yang menimbulkan sikap acuh tak acuh serta mementingkan diri sendiri.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui pula hasil uji regresi variabel makna kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi menunjukkan nilai nilai  $F = 3.172$ ,  $R^2 = 0.121$  ( $p > .05$ ), artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama makna kerja dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Hal ini bisa disebabkan karena hanya variabel makna kerja saja yang mempengaruhi variabel perilaku kewargaan

organisasi dan variabel budaya organisasi yang tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi. Penyebab lainnya adalah keterbatasan responden, tidak semua guru menjadi responden penelitian. Hal ini dikarenakan pada saat pengambilan data bertepatan dengan hari pertama masuk sekolah setelah libur semester. Guru yang tidak hadir sebanyak 15 orang atau 23.4% dari total 64 guru yang berkemungkinan ada diantara guru-guru tersebut memiliki perilaku kewargaan organisasi yang rendah karena pada hari itu juga dilaksanakan rapat awal kegiatan semester baru dan terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada guru di SMAN X.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa rerata perilaku kewargaan organisasi pada guru laki-laki dan perempuan SMAN X sama-sama berada pada kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena ada koordinasi yang baik di antara semua komponen pendidikan yang ada di sekolah tersebut, sehingga baik guru laki-laki dan perempuan ingin mensukseskan proses pembelajaran.

Rerata perilaku kewargaan organisasi pada guru SMAN X berdasarkan pendidikan memiliki kategori tinggi pada jenjang pendidikan diploma/sarjana, dan magister. Dimana perolehan Rerata perilaku kewargaan organisasi tertinggi didapatkan pada responden yang berjenjang pendidikan terakhir S2 dengan hasil 68.75.

**Tabel 2. Rerata Variabel Berdasarkan Demografi Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase	Rerata perilaku kewargaan organisasi	Kategori	Rerata Makna Kerja	Kategori	Rerata Budaya Organisasi	Kategori
Jenis Kelamin								
Laki-laki	12	24,5%	65	Tinggi	37	Berarti	54,75	Baik
Perempuan	37	75,5%	64,76	Tinggi	39,59	Sangat Berarti	56,35	Sangat Baik
Pendidikan								
D3//Sarjana	41	83,7%	64,05	Tinggi	38,61	Berarti	56,24	Baik
Magister	8	16,3%	68,75	Tinggi	40,75	Sangat Berarti	54,5	Baik
Status Pekerjaan								
PNS	38	77,6%	64,79	Tinggi	39,42	Sangat Berarti	56	Baik
Honorer	11	22,4%	64,91	Tinggi	37,36	Berarti	55,82	Baik
Lama Bekerja								
1 – 10 tahun	14	28,6%	62,07	Tinggi	37,71	Berarti	55,29	Baik
11 – 20 tahun	12	24,5%	66,42	Tinggi	39,42	Sangat Berarti	56,42	Sangat Baik
21 – 30 tahun	13	26,5%	66,77	Tinggi	39	Berarti	55,62	Baik
31 – 40 tahun	10	20,4%	64,20	Tinggi	40,1	Sangat Berarti	56,8	Sangat Baik
Usia								
21 – 30 tahun	5	10,2%	61,6	Tinggi	38,6	Berarti	54,8	Baik
31 – 40 tahun	14	28,6%	63,64	Tinggi	39	Berarti	55,79	Baik
41 – 50 tahun	10	20,4%	65,8	Tinggi	37,1	Berarti	55,8	Baik
51 – 60 tahun	20	40,8%	65,95	Tinggi	39,95	Sangat Berarti	56,45	Sangat Baik

Menurut Circa (dalam Wijaya, 2002), kebutuhan perilaku kewargaan organisasi lebih ditanggapi secara positif oleh individu yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi daripada yang tidak. Rerata perilaku kewargaan organisasi pada guru SMAN X berdasarkan status pekerjaan memiliki kategori tinggi pada guru yang berstatus PNS dan honorer. Dimana Rerata

perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi didapatkan pada responden yang berstatus pekerjaan honorer dengan hasil 64.91. Berdasarkan status pekerjaan, Rerata perilaku kewargaan organisasi tertinggi didapatkan pada responden yang berstatus honorer. Guru honorer dapat menimbulkan rasa tidak aman dibandingkan dengan guru berstatus PNS, karena organisasi sekolah



dapat memutuskan kontrak kerja sewaktu-waktu sehingga individu dapat kehilangan pekerjaan serta sumber pendapatan. Dengan ketidakamanan tersebut maka para guru honorer berusaha menampilkan perilaku di atas standar. Hal ini senada dengan hasil penelitian Reisel (2010) yang menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi lebih kuat terkait pada rasa tidak aman karyawan tidak tetap.

Berdasarkan hasil secara keseluruhan Rerata perilaku kewargaan organisasi ini memiliki perbedaan. Individu berusia tua, menikah dan berstatus pegawai tetap memiliki pengalaman berorganisasi lebih banyak sehingga menurunkan sifat egois, mendengarkan pendapat orang lain serta mau bekerjasama dengan orang lain. Guru berusia tua, menikah dan tetap lebih sukarela untuk membantu rekan kerjanya karena sadar bahwa hidup tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri namun juga harus memenuhi kebutuhan orang lain (Ariyani & Zulkarnain, 2017).

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa rerata makna kerja pada guru SMAN X berdasarkan lama bekerja memiliki kategori berarti pada guru yang bekerja selama 1-10 tahun, kategori sangat berarti pada guru yang bekerja selama 11-20 tahun, kategori berarti pada guru yang bekerja selama 21-30 tahun, dan kategori sangat berarti pada guru yang bekerja selama 31-40 tahun. Rerata makna kerja tertinggi didapatkan pada responden yang telah bekerja selama 31-40 tahun dengan

hasil 40.1. Berdasarkan hasil tersebut, guru yang telah bekerja lama memiliki makna kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang baru bekerja 1-10 tahun. Hal ini bisa disebabkan karena guru yang baru bekerja masih beradaptasi, sedangkan guru yang telah lama bekerja, sudah berpegangan dengan pencapaian karier (Singh & Singh, 2010).

Rerata makna kerja pada Guru SMAN X berdasarkan usia memiliki kategori berarti pada guru yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Sedangkan usia 51-60 tahun memiliki kategori sangat berarti. Rerata tertinggi makna kerja didapatkan pada responden yang berusia 51-60 tahun dengan hasil 39.95. Berdasarkan hasil tersebut, guru yang bertambah usianya memiliki makna kerja sangat berarti. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Wibowo (2012) yang menjelaskan bahwa saat usia bertambah maka makna kerja seorang individu akan tinggi pula.

Rerata budaya organisasi pada guru SMAN X berdasarkan usia memiliki kategori baik pada guru yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Kelompok usia 51-60 tahun memiliki kategori sangat baik. Rerata budaya organisasi tertinggi didapatkan pada responden yang berusia 51-60 tahun dengan hasil 56.45. Berdasarkan data tersebut dapat di jelaskan bahwa usia tersebut memiliki gambaran budaya organisasi yang memperhatikan pengembangan potensi pada karyawannya atau memperhatikan efek hasil-hasil pada orang-orang yang ada di

perusahaan (Utami, 2017). Pada usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun memiliki kategori yang sama karena pada usia tersebut sama-sama memiliki pandangan yang sama tentang budaya organisasi di SMAN X mengenai pola kerja yang dilakukan dalam tim.

Rerata budaya organisasi pada guru SMAN X berdasarkan lama bekerja memiliki kategori baik pada guru yang bekerja selama 1-10 tahun, kategori sangat baik pada guru yang bekerja selama 11-20 tahun, kategori baik pada guru yang bekerja selama 21-30 tahun, dan kategori sangat baik pada guru yang bekerja selama 31-40 tahun. Rerata budaya organisasi tertinggi didapatkan pada responden yang telah bekerja selama 31-40 tahun dengan hasil 56.8. Berdasarkan data tersebut guru yang sudah bekerja selama 31-40 tahun lebih banyak memiliki pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan selama bekerja. Matsumoto (2004) menjelaskan seseorang yang memiliki lebih banyak pengetahuan dapat mempengaruhi persepsinya. Seseorang akan melihat secara berbeda dari saat pertama kali melihatnya. Jadi jelas bahwa bagaimana seseorang akan melihat sesuatu itu berubah seiring pengalaman yang didupatkannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

masa yang akan datang, diperlukan lanjutan kepada keseluruhan guru SMAN X. Peneliti yang akan datang juga perlu membuat rancangan intervensi untuk meningkatkan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh makna kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru di SMAN X dapat diambil kesimpulan variabel makna kerja pada guru di SMAN X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, variabel budaya organisasi pada guru di SMAN X tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, variabel makna kerja dan budaya organisasi pada guru di SMAN X secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, kondisi makna kerja, budaya organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi para guru di SMAN X secara keseluruhan diinterpretasikan ke dalam kategori tinggi.

Saran yang dapat diajukan untuk para guru perlu meningkatkan makna kerja agar perilaku kewargaan organisasi semakin sangat tinggi dan pentingnya memiliki makna kerja. Selanjutnya SMAN X dapat memfasilitasi para guru untuk melakukan *focus froup discussion* (FGD) terkait makna kerja. Di dalam FGD tersebut para guru akan saling berbagi dan berdiskusi mengenai apa makna menjadi seorang guru. Selain itu organisasi sekolah juga terus menggali potensi para guru agar terus dapat berkembang dengan kemajuan teknologi saat ini. Untuk penelitian makna kerja dan melibatkan faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan sistem

manajemen sekolah. Untuk variabel budaya organisasi diperlukan penelitian secara mendalam dengan menggunakan alat ukur yang berbeda agar lebih spesifik

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational citizenship behavior pada guru ditinjau dari faktor demografi. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 73-81. <http://doi.org/10.21009/jppp>
- Avci, A. (2016). Investigation of teachers' perceptions of organizational citizenship behavior and their evaluation in terms of educational administration. *Educational Research and Reviews*, 11(7), 318-327. Doi: 10.5897/ERR2016.2641
- Brannen, D. E., McDonnell, M. A., & Schmitt, A. (2013). Organizational culture on community health outcomes after the 2009 H1N1 pandemic. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 1.
- Burrin, P. (2018). *How Rerataingful work is key to employee engagement*. Tersedia online:<https://www.sagepeople.com/ab-out-us/news-hub/how-Rerataingful-work-is-key-to-employeeengagement/> (diakses pada 29 Desember 2019).
- Chalofsky, N. E. (2010). *Rerataingful workplace*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Chusminah. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior melalui mediasi komitmen organisasi: Studi kasus pada auto2000 cabang yos sudarso jakarta* (Tesis tidak dipublikasikan). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development (8th ed.)*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Jimmieson, N., L., Hannam, R., L., & Yeo, G., B. (2010). *Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life*. , 101(3), 453–479. Doi:10.1348/000712609x470572
- Karim, A. (2010). Pengaruh disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pegawai administrator Pelabuhan Tanjung Priok. *Widyariset*, 13(1), 21-30.
- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), 722-740.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behaviour on organizational effectiveness. *Human Resource Management*, 4(1), 9-21.
- Matsumoto, D. (2004). Pengantar psikologi lintas budaya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Morin, S. (2004, August). *The rerataing of work in modern times*. Disajikan pada konferensi manajemen sumber daya manusia dunia ke-10, Rio de Janeiro, Brazil.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ningsih, F. K., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior dan turnover intention. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 41-48.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management journal*, 49(2), 327-340.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Purvanova, R. K., Bono, J. E., & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human Performance*, 19(1), 1-22.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori organisasi: struktur, desain dan aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance (Case study: Agricultural jihad organization of Mazandaran Province). *Problems*

- and *Perspectives in Management*, 14(3), 317-324.
- Selamat, N., Nordin, N., & Chan, Y., F. (2015). *Meaningful work and affiliative oriented organizational citizenship behaviour: An empirical studies at secondary schools*. Proceedings of the 3rd International Conference on Educational Research and Practice, Malaysia, 278-282.
- Selamat, N., Nordin, N., & Chan, Y. F. (2017). The power of meaningful work: Extra mile teachers. *Journal of the International Society for Teacher Education*, 21(2), 7-14.
- Sharma, A. (2019). Rerataingfulness of work and perceived organizational prestige as precursors of organizational citizenship behavior. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 316-323.
- Singh, A. K., & Singh, A. P. (2010). Career stage and organizational citizenship behavior among Indian managers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 268-275.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational administration quarterly*, 43(1), 38-66.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Utami, \_G. S. S. (2017). *Studi deskriptif budaya organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia wilayah telekomunikasi Solo*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- UU RI No 14 Tahun 2005. (2005). Undang-undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Tersedia online <https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen> (Diakses pada 30 November 2019).
- Wibowo, R. S. (2012). *Hubungan antara makna kerja dan kesiapan kerja individu terhadap perubahan organisasi: Studi pada perusahaan BUMN yang sedang melakukan perubahan organisasi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Wijaya, H. S., (2002). *Pengaruh komponen komitmen organisasional pada hubungan persepsi kaitan kinerja-gaji dan organizational citizenship behavior*. Tesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.