

**KONTRIBUSI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DAN
SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU
SMP NEGERI DI KOTA PARIAMAN**

TESIS



OLEH:

**INDRA JAYA
NIM 19147003**

Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan
dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

ABSTRACT

Indra Jaya, 2023. The Contribution of *Perceived Organizational Support (POS)* and Academic Supervision to the *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* of Teachers in Public Junior High Schools in the City of Pariaman

This research is motivated by observations made at a State Junior High School in the city of Pariaman, which indicated issues related to organizational citizenship behavior (OCB). Various factors influence organizational citizenship behavior (OCB), including perceived organizational support (POS) and academic supervision. The objectives of this study are to determine (1) the contribution of perceived organizational support to the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman, (2) the contribution of academic supervision to the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman, and (3) the joint contribution of perceived organizational support (POS) and academic supervision to the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman.

This study employs a quantitative research design with a correlational method. The population consists of 326 individuals, with a sample size of 121 individuals selected using Stratified Proportional Random Sampling. The research instrument is a questionnaire with Likert scale items. Inferential analysis is used for data analysis in this study.

The findings of this research indicate that (1) perceived organizational support is categorized as good with a score of 80.71% and contributes 5.7% to the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman. (2) Academic supervision is categorized as moderate with a score of 79.97% and contributes 4.3% to the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman. (3) Organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman is categorized as good with a score of 80.24%. Furthermore, perceived organizational support and academic supervision jointly contribute 8.8% to the organizational citizenship behavior (OCB). Based on these findings, it can be concluded that the hypotheses are empirically supported, and perceived organizational support (POS) and academic supervision are two factors that contribute to the organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in State Junior High Schools in the city of Pariaman, while the remaining 91.2% is influenced by other factors..

ABSTRAK

Indra Jaya, 2023. Kontribusi *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pariaman yang menunjukkan adanya indikasi masalah terkait *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), diantaranya yaitu *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui (1) kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman. (2) Kontribusi supervisi akademik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman. (3) Kontribusi *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi pada penelitian ini sebanyak 326 orang dengan jumlah sampel 121 orang dengan teknik pemilihan sampel menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis inferensial.

Hasil penelitian menyebutkan (1) *perceived organizational support* dikategorikan baik dengan skor 80,71% dan kontribusi sebesar 5,7% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Negeri se Kota Pariaman. (2) Supervisi Akademik dikategorikan cukup dengan skor 79,97% dengan kontribusi sebesar 4,3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Negeri se Kota Pariaman. (3) *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri se Kota Pariaman dikategorikan baik dengan skor 80,24%. Selain itu, *perceived organizational support* dan supervisi akademik memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 8,8% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris serta variabel *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman, sisanya 91,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Indra Jaya*

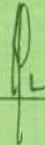
NIM : 19147003

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Di. Rifma, M.Pd
Pembimbing



12/06-2023

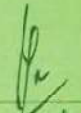
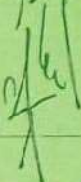
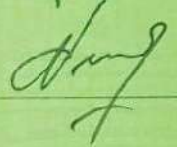
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Suryarna M, M.Pd
NIP. 19540109 198211 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. Rifma, M.Pd</u> (Ketua)	
2.	<u>Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd</u> (Anggota)	
3.	<u>Nelitawati, Ph.D</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Indra Jaya*
NIM : 19147003
Tanggal Ujian : 5 Juni 2023

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Kontribusi *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juni 2023
Saya yang menyatakan



Indra Jaya
NIM 19147003

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, memberikan nikmat hidup, kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Kontribusi perceived organizational support (POS) dan supervisi akademik terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mendapatkan gelar Megister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Rifma, M. Pd., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma M. M.Pd., dan Nelitawati, Ph.D., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Dosen dan seluruh pegawai tata usaha Jurusan dan Program Studi S2 Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan akademik dan administrasi.
4. Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Pariaman yang telah memberikan izin dalam melaksanakan penelitian ini.
5. Kepala Sekolah dan seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pariaman yang telah membantu dan mempermudah pelaksanaan penelitian dan penyelesaian tesis ini.
6. Terimakasih untuk kedua orang tua mama Nurjanah, S.Pd., dan papa Hermon serta Ibu Mertua Hj.Sunarti dan seluruh saudaraku M. Zikri, Budi Kurniawan dan M. Alfa Rezi serta yang telah memberikan do'a, serta semangat untuk penyelesaian tesis ini.
7. Ucapan terimakasih yang istimewa kepada istriku Hamdalillah, SE., yang telah memberikan do'a dan pengorbanan untuk sesegera mungkin dapat menyelesaikan studi S2 ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S2 Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian hasil tesis ini.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan baik materil maupun moril. Semoga menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT. Amin Ya Rabbal ‘Alamin. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini dapat berguna dan memberikan manfaat bagi pembaca dan perkembangan disiplin ilmu terutama di bidang AdministManajemen Pendidikan.

Padang, Juni 2023

Indra Jaya

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Konsep <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru	12
B. Konsep Supervisi Akademik	35
C. Konsep <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	58
D. Kerangka Konseptual	67
E. Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN	72
A. Jenis Penelitian	72
B. Populasi dan Sampel	72
C. Variabel dan Data	77
D. Definisi Operasioanal	78
E. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	79
F. Teknik Pengumpulan Data.....	85
G. Teknik Analisis Data	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
A. Deskripsi Data	91
B. Pengujian Persyaratan Analisis	100

C. Pengujian Hipotesis	104
D. Pembahasan.....	114
E. Keterbatasan Penelitian	128
BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN	130
A. Simpulan	130
B. Implikasi.....	131
C. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	138
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Pelaksanaan Supervisi Akademik Menurut Ahli	49
Tabel 2. Gambaran Sebaran Populasi	73
Tabel 3. Hasil Perhitungan Sampel	75
Tabel 4. Pembagian Sampel	76
Tabel 5. Kisi - kisi Instrumen Penelitian.....	80
Tabel 6. Tingkat Pencapaian dan Kategori.....	87
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru SMP Negeri di Kota Pariaman	92
Tabel 8. Tingkat Capaian Responden untuk Setiap Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru	93
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Data <i>Perceived Organizational Support</i> SMP Negeri di Kota Pariaman	94
Tabel 10. Tingkat Capaian Responden untuk Setiap Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	96
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Data Supervisi Akademik SMP Negeri di Kota Pariaman.....	97
Tabel 12. Tingkat Capaian Responden untuk Setiap Indikator Supervisi Akademik.....	99
Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	100
Tabel 14. Hasil Uji Homogenitas	101
Tabel 15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....	102
Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas Variabel (X ₁) dengan Variabel (Y).....	103
Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas Variabel (X ₂) dengan Variabel (Y).....	103
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) guru	104
Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) guru.....	105

Tabel 20. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru</i>	106
Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel Supervisi Akademik dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru</i>	107
Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Supervisi Akademik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru</i>	108
Tabel 23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Supervisi Akademik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru</i>	108
Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> dan Supervisi Akademik dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru</i>	110
Tabel 25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Supervisi Akademik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru</i>	110
Tabel 26. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif <i>Perceived Organizational Support</i> dan Supervisi Akademik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru (Y)</i>	111
Tabel 27. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	70
Gambar 2. Histogram <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru.....	92
Gambar 3. Histogram <i>Perceived Organizational Support</i>	95
Gambar 4. Histogram Supervisi Akademik	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Perhitungan Statistik Dasar Dan Frekuensi Masing-Masing Variabel	145
Lampiran 2. Uji Homogenitas.....	154
Lampiran 3. Uji Normalitas	155
Lampiran 4. Uji Independensi	156
Lampiran 5. Uji Linieritas	157
Lampiran 6. Uji Hipotesis	158
Lampiran 7. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	161
Lampiran 8. Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian	163
Lampiran 9. Data Mentah Masing-masing Variabel.....	171
Lampiran 10. Instrumen Penelitian	182
Lampiran 11. Surat Penelitian	198

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era disrupsi menghasilkan perubahan dalam industri yang ditandai oleh munculnya revolusi industri 4.0 dengan didorongnya penggunaan teknologi informasi yang meluas hampir di semua bidang kehidupan termasuk bidang pendidikan. Di era disrupsi pemanfaatan berbagai inovasi teknologi seperti *Artificial Intelligence*, *Internet of Things (IoT)*, *Teknologi Blockchain*, *Virtual Reality*, *Teknologi Big Data*, *Cloud Computing*, Robotika dan Otomasi begitu pesat seolah-olah semua aktivitas manusia akan tergantikan oleh teknologi tersebut.

Peran pendidik tidak akan tergantikan sepenuhnya oleh teknologi namun seorang pendidik akan tergantikan oleh pendidik lain yang mampu memanfaatkan kemajuan teknologi. Saat ini pendidik tidak cukup jika hanya berperan sebagai penyampai pengetahuan (*Transfer of Knowledge*), karena lebih dari itu pendidik harus lebih berperan sebagai penyampai nilai-nilai (*Transfer of Value*) (Pajarianto et al., 2022), (Priatna, 2019). Guru sebagai pendidik di sekolah ditantang untuk terus berinovasi dan berkreasi agar dapat menyelenggarakan pembelajaran yang sesuai dengan perubahan zaman. Era disrupsi telah mengantarkan pada perubahan tuntutan kinerja manusia dan meminta sumber daya manusia yang berkualitas serta menuntut pengelolaan lembaga secara profesional (Priatna, 2019: 18).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan juga memerlukan manajemen yang profesional, sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang baik

untuk mencapai tujuan pendidikan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang begitu pesat. Sebagai tenaga profesional guru memiliki kewajiban tugas pokok yakni merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan beban mengajar minimal dua puluh empat jam dalam satu minggu (Kartowagiran, 2011), (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, 2005), (Menkumham, 2017)

Secara keseluruhan, hasil uji kompetensi guru SMP di Kota Pariaman menunjukkan kategori rendah dengan skor rata-rata 61,45. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja guru di SMP Kota Pariaman (Japemar, 2021). Hal ini perlu ditindak lanjuti agar ditemukan solusi yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Kota Pariaman agar dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan di Kota Pariaman.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung memperlihatkan perilaku OCB (Rostiawati, 2022: 11). Hasil penelitian juga menyebutkan bahwa OCB dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja guru (Akbar et al., 2020), (Uniki & Saifuddin, 2021), (Untung et al., 2023). Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memiliki manfaat yakni meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, contohnya pegawai yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan bersedia memikul tanggung jawab dan mempelajari

keahlian baru untuk meningkatkan kemampuan organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan (Rostiawati, 2022). Hal ini diperlukan oleh sekolah sebagai organisasi yang harus beradaptasi dengan perubahan, dimana guru harus siap untuk beradaptasi dengan cepat dan melakukan perubahan dalam metode pengajaran (Priatna, 2019). Guru perlu mempelajari keahlian baru dibidang teknologi dan berinovasi dalam menghadirkan pembelajaran yang menarik dan relevan bagi para siswa. Itulah salah satu contoh manfaat perilaku OCB bagi guru agar dapat membantu sekolah sebagai sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas (Pajarianto et al., 2022), (Priatna, 2019).

Secara sederhana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diartikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi tugas pokok demi membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku yang bukan bagian dari kewajiban tugas formal seorang karyawan, namun mendukung jalannya fungsi organisasi secara efektif (Robbins dan Judge, 2008). Selanjutnya Paramita, P. D (2012) menjelaskan tentang OCB sebagai sebuah perilaku yang dilakukan oleh karyawan melampaui tugas formal (*extra role*) yang tidak berkaitan langsung dengan kompensasi atau bayaran dalam bentuk uang namun lebih kepada perilaku sosial yang dilakukan oleh seseorang agar dapat bekerja melebihi dari apa yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru merupakan perilaku yang dilakukan oleh guru untuk

mendukung pelaksanaan tugas pokoknya serta membantu pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB. Faktor-faktor tersebut menurut Rohayati (2014: 24) yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Selain itu menurut Cipta (2017: 15) faktor yang dapat mempengaruhi OCB guru yaitu gaya kepemimpinan, supervisi akademik, dukungan tugas, komitmen afektif, kekuasaan, kepercayaan, iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kepribadian.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari dimensi-dimensi perilaku seperti *altruism* yaitu perilaku membantu rekan kerja secara sukarela untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Conscientiousness* yaitu perilaku yang mencerminkan kehati-hatian, keteraturan, kedisiplinan, tanggung jawab dalam melakukan tugas dan kewajiban di lingkungan organisasi. *Civic virtue* yaitu perilaku yang menunjukkan kepedulian terhadap isu-isu dalam suatu organisasi. *Courtesy* yaitu perilaku sopan santun dan hormat yang ditunjukkan dalam setiap perilaku. *Sportsmanship* yaitu perilaku untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang ada di tempat kerjanya (Demir, 2015), (Organ, 2015), (Organ et al., 2006), (Paramita, A. R. et al., 2007), (Podsakoff, P M et al., 2018), (Podsakoff, Philip M. et al., 2000), (Rostiawati, 2022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki perilaku OCB menunjukkan sikap saling membantu, memiliki sikap menghargai

rekan kerja, disiplin dan taat aturan, bertanggung jawab, memiliki rasa kepedulian, serta sikap toleransi terhadap ketidaknyamanan.

Terdapat beragam temuan dari studi kasus yang telah penulis lakukan di beberapa sekolah menengah pertama di Kota Pariaman untuk melihat fenomena yang berkaitan dengan OCB sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang enggan membantu guru lain dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk media pembelajaran. Hal ini mengindikasikan guru masih enggan menerapkan perilaku *altruism*, yang mana guru kurang berkeinginan saling membantu sesama guru.
2. Masih banyak guru meninggalkan ruangan kelas disaat jam mengajar hanya sekedar untuk mengobrol di ruangan majelis guru atau perpustakaan. Hal ini mengindikasikan guru masih enggan menerapkan perilaku *conscientiousness* yang mana guru enggan bertanggung jawab dan belum mematuhi aturan yang diterapkan disekolah.
3. Masih sedikit guru yang hadir pada rapat bersama *stakeholder* dan terlibat pada kegiatan ekstrakurikuler sekolah. Hal ini mengindikasikan guru masih enggan menerapkan perilaku *civic virtue*, untuk terlibat dan peduli terhadap isu-isu yang membantu meningkatkan citra sekolah.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan di atas terlihat bahwa adanya indikasi permasalahan terkait perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru SMP Negeri di Kota Pariaman. Meskipun dalam studi kasus ini tidak semua guru yang enggan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan ini perlu ditemukan solusinya sehingga penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini merupakan salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru SMP Negeri di Kota Pariaman.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam manajemen pendidikan di sekolah. Guru berperan dalam mencapai tujuan pendidikan dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan membantu pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di sekolah.

Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru seperti menurut Rohayati (2014: 24) yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Selain itu menurut Cipta (2017: 15) faktor yang dapat mempengaruhi OCB guru yaitu gaya kepemimpinan, supervisi akademik, dukungan tugas, komitmen afektif, kekuasaan, kepercayaan, iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kepribadian.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB guru karena ketika guru termotivasi maka menimbulkan perasaan dihargai sehingga memberikan

pengaruh terhadap sikap mereka (Danendra & Mujiati, 2016). Motivasi menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai kepuasan dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Motivasi yang tinggi juga dapat mendorong guru untuk membantu dan mendukung rekan kerja. Fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya guru yang belum termotivasi untuk membantu rekan kerja, hal ini terlihat dari masih terdapat guru yang enggan membantu guru lain dalam menggunakan teknologi informasi untuk media pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu supervisi akademik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wahid (2014) menemukan bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dapat mempengaruhi perilaku OCB guru. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya untuk mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan dari pembelajaran (Glickman et al., 2012). Fenomena di lapangan menunjukkan kurangnya umpan balik dari kepala sekolah terhadap guru, hal ini terlihat dari tidak adanya masukan atau saran yang diberikan kepala sekolah untuk merespon keluhan yang disampaikan guru terkait kendala pembelajaran membuat guru sering mengeluh.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi. Dalam iklim organisasi yang positif, guru cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melampaui tugas yang telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Mereka juga akan secara

aktif mendukung tujuan organisasi jika mereka merasa diperlakukan secara sportif oleh atasan mereka dan percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil oleh organisasi tempat mereka bekerja (Rostiawati, 2022). Fenomena dilapangan memperlihatkan iklim organisasi belum begitu baik, hal ini terlihat dari masih kurangnya kepekaan kepala sekolah untuk memberikan kesempatan yang merata kepada guru menyebabkan masih banyak guru yang menghindar atau malas menghadiri rapat sekolah.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB yaitu *perceived organizational support* (POS). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aswin dan Rahyuda (2017: 2750) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh bagi perilaku OCB. *perceived organizational support* (POS) yaitu perasaan atau harapan yang dimiliki oleh guru terhadap dukungan berupa penghargaan dari organisasi sekolah terhadap kesejahteraan guru dalam bekerja membantu mencapai tujuan organisasi sekolah. Fenomena dilapangan memperlihatkan masih kurangnya perhatian kepala sekolah terkait kondisi kerja yang nyaman, hal ini terlihat dari kondisi suhu ruangan kelas yang panas menyebabkan guru sering keluar pada saat jam mengajar berlangsung untuk mencari tempat yang lebih sejuk.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, diperlihatkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Akan tetapi ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada faktor *perceived*

organizational support (POS) sebagai variabel X₁ dan supervisi akademik sebagai variabel X₂.

Hal yang menjadi dasar pertimbangan bagi peneliti dalam memilih kedua faktor tersebut yaitu faktor *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik merupakan dua faktor yang tampak bermasalah pada fenomena di lapangan. Selain itu kedua faktor tersebut diduga memiliki kontribusi yang cukup dominan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapakah besar kontribusi *perceived organizational support* (POS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman?
2. Berapakah besar kontribusi supervisi akademik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman?
3. Berapakah besar kontribusi *perceived organizational support* dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan menganalisis tentang:

1. Besar kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman.
2. Besar kontribusi supervisi akademik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman.
3. Besar kontribusi *perceived organizational support* (POS) dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman.

F. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan agar memperoleh manfaat tertentu. Begitu juga dengan penelitian ini yang mengharapkan pada masa mendatang juga memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan secara umum dapat bermanfaat dalam mengembangkan budaya riset pada bidang pendidikan. Secara khusus untuk mengembangkan disiplin ilmu manajemen pendidikan dan memberikan pemahaman secara eksplisit dan implisit serta sistematis mengenai *perceived organizational support* (POS), supervisi akademik dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Negeri di Kota Pariaman.

2. Kegunaan Praktis

Secara empiris, penelitian ini berguna bagi pihak-pihak yang berkaitan di sekolah untuk hal-hal sebagai berikut:

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk evaluasi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas perilaku OCB.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam memimpin khususnya mensupervisi bawahan dan meningkatkan dukungan organisasi dalam mengelola dan menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan guru di sekolah.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan sekolah, supervisor dan guru.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan atau mengembangkan penelitian lebih lanjut dan juga dapat memperlihatkan variabel bebas lainnya yang berkaitan dengan *perceived organizational support* (POS), supervisi akademik dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).