

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tugas dan fungsi guru diuraikan pula secara jelas dalam undang-undang guru dan dosen. Guru juga turut dibebani dengan tugas tambahan, seperti membantu para junior atau guru baru mengenal lingkungan kerja barunya, mengikuti undangan rapat, memberikan tambahan pengetahuan kepada siswa diluar dari kewajibannya, tidak senang melakukan pergunjangan yang tidak perlu, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) keluar dari masalah yang tengah dihadapi. Gejala-gejala perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut biasa dikenal dengan istilah OCB (*organizational citizenship behavior*) di tempat kerja, yaitu perbuatan membantu orang lain secara sukarela dan diluar dari kewajibannya.

Guru dalam menjalankan tugas diatur oleh undang-undang yang dibuat oleh negara. Selain itu juga negara juga mengatur sistem dan jenjang pendidikan dalam rangka membantu mencerdaskan kehidupan bangsa ditunjukkan dengan jenjang pendidikan untuk tingkat SMA (Sekolah Menengah Atas) yang mengutamakan penyiapan siswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Negara dalam hal ini pemerintah secara langsung SMA Negeri.

Masyarakat sebagai pengguna SMA Negeri memiliki tuntutan dan harapan yang sangat besar agar anak-anak mereka dapat mendapatkan pendidikan berkualitas yang dapat melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi, terlebih jaminan sarana prasaran yang disediakan pemerintah dianggap sangat memadai. SMA Negeri secara pengelolaan langsung di bawah koordinasi Pemerintah tingkat provinsi,

seperti halnya SMA Negeri di Jakarta. Banyaknya peminat masyarakat untuk sekolah di SMA Negeri di Provinsi DKI khususnya Jakarta Timur yang memiliki enam SMA Negeri Unggulan berdasarkan Pusat Penelitian Pendidikan Kemendikbud. Tentunya semakin tinggi kualitas sekolah maka harus diimbangi dengan SDM guru yang memiliki kompetensi tinggi pula. Oleh karena itu melakukan penelitian yang berkaitan dengan perilaku guru SMA Negeri menjadi hal yang menarik dan mendatangkan kemanfaatan bagi kemajuan pendidikan menengah khususnya di Jakarta Timur.

Penelitian tentang perilaku individu pada SMA Negeri semakin terasa kebutuhannya mengingat tugas guru SMA Negeri menjadi besar dan semakin kompleks hal ini mengingat guru SMA Negeri di Jakarta Timur memiliki kewajiban :

1. Sudah harus berada di sekolah minimal jam 06.30 dengan menggunakan alat absensi elektronik otomatis begitupun absensi pulang
2. Jam belajar lebih lama sekitar 9 jam dikarenakan hanya 5 hari kerja
3. Adanya sanksi pemotongan Tunjangan Kinerja Daerah jika terjadi keterlambatan hadir atau ketidakhadiran tanpa keterangan
4. Harapan besar orang tua siswa yang menginginkan putra-putrinay diterima di Perguruan Tinggi Negeri

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa mencari upaya peningkatan OCB dengan mencari variabel-variabel yang berhubungan dan mempengaruhi peningkatan OCB guru SMA Negeri di Jakarta Timur adalah hal yang sangat penting, hal tersebut dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan rendahnya

OCB guru di Jakarta Timur. Pada hasil uji coba atau rancangan survei pendahuluan yang dilakukan langsung kepada para guru SMA Negeri di Jakarta Timur tentang perilaku OCB yang selama ini dijalankannya diketahui hasil survey di SMA Negeri di Jakarta Timur adalah sebagai berikut : terdapat 39 sekolah dengan jumlah guru 1120 orang guru. Sebagai penelitian awal penulis melakukan survei di 5 SMA Negeri dengan jumlah guru sebagai responden 30 orang. yang dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam hal membantu organisasi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam hal serius dalam menjalankan program pencapaian visi misi organisasi sekolah dan cermat dalam menyusun program tahunan sekolah
2. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam membantu rekan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam keikhlasan membantu rekan sesama guru dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.
3. Terdapat 30% guru yang bermasalah dalam hal datang lebih awal jika diperlukan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam keikhlasan berada di depan gerbang sekolah pukul 06.00 untuk memberi salam kepada siswa yang datang.
4. Terdapat 43% guru yang bermasalah dalam hal tidak menghabiskan waktu kerja untuk keperluan pribadi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam meluangkan waktu untuk memberikan materi tambahan bagi siswa yang memiliki nilai di bawah KKM.

5. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam bertanggungjawab terhadap organisasi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam kontribusi dalam penyerahan perangkat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran kepada kepala sekolah.
6. Terdapat 37% guru yang bermasalah dalam hal peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam bekerjasama dengan komite sekolah dalam memajukan kegiatan pembelajaran tanpa mengharap imbalan.
7. Terdapat 30% guru yang bermasalah dalam memberi informasi penting, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam berkontribusi memberikan informasi pencairan dana sertifikasi kepada rekan-rekan guru
8. Terdapat 43% guru yang bermasalah dalam hal sopan santun, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam keikhlasan memberi salam terlebih dahulu ketika bertemu kepala sekolah
9. Terdapat Terdapat 33% guru yang bermasalah dalam hal bekerja tanpa mengeluh, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam keikhlasan melaksanakan kegiatan pembelajaran secara optimal dalam kondisi sakit dan keseriusan melaksanakan pembinaan siswa untuk persiapan ujian nasional di luar jam kewajiban mengajar yang sudah ditetapkan
10. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam hal tidak mudah emosi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bermasalah dalam keikhlasan menerima kemarahan rekan sesama guru dengan wajah tersenyum

Dari data hasil survei pendahuluan diatas diketahui beberapa identifikasi permasalahan tentang OCB guru SMA Negeri di Jakarta Timur masih perlu ditingkatkan. Guru cenderung melakukan tugas sebatas tugas-tugas pokoknya saja. Kesiapan guru melakukan kegiatan-kegiatan ekstra diluar tugas pokok masih rendah. Disisi lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar diperlukan kesiapan guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan ekstra job.

Berdasarkan beban kerja guru SMA Negeri yang diuraikan di atas maka diperlukan guru-guru yang memiliki kesadaran untuk melakukan kegiatan ekstra job, yaitu kegiatan yang dilakukan di luar tugas pokoknya, yang memberikan manfaat bagi organisasi dan tidak terkait langsung pada sistem imbalan formal yang berlaku. Dalam manajemen modern, perilaku ekstra job tersebut merupakan perilaku berasal dari dalam diri individu yaitu kesadaran sebagai warga organisasi untuk menunjukkan kemampuan mengerjakan sesuatu di luar tugas yang sudah ditentukan atau kesadaran untuk melakukan sesuatu yang ekstra tanpa mengharapkan imbalan, perilaku yang demikian lebih dikenal dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat ditumbuhkan lewat kewajiban peran formal maupun dalam bentuk diekspresikan dalam perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*). Artinya organisasi berperan besar dalam menjaga anggota dalam berperilaku. Salah satunya adalah iklim organisasi merupakan faktor internal organisasi, eksternal individu baik fisik maupun non fisik yang dapat berhubungan dengan OCB guru dalam bekerja. Struktur organisasi yang jelas, disertai dengan paparan deskripsi kerja serta

tanggungjawab tugas yang jelas akan menjadi pedoman kerja, kesempatan promosi lebih besar dan dapat direncanakan, sehingga guru lebih merasa positif terhadap organisasinya. Suatu kondisi iklim organisasi dikatakan baik apabila guru dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sesuai dengan yang diharapkan dalam bekerja.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang berhubungan dengan OCB adalah kepemimpinan transformasional, dimana diartikan sebagai sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Pemimpin transformasional cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Faktor lain yang dapat berhubungan dengan OCB adalah efikasi diri yang merupakan keyakinan seseorang mengenal kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Tindakan seseorang menunjukkan perilaku seperti tepat waktu, mempertahankan kehadiran yang teratur, memberikan pemberitahuan ketika tidak masuk kerja, menjaga tempat kerja agar tetap bersih, mengikuti informasi tentang perkembangan organisasi, ikut berpartisipasi dalam menghadiri pertemuan,

mengikuti aturan, tidak menyalahgunakan hak atau keistimewaan, dan menghormati hak dan keistimewaan anggota lain.

Selanjutnya faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam organisasi pendidikan adalah komunikasi interpersonal. Kemampuan komunikasi interpersonal juga disinyalir sebagai kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi yang baik menandakan organisasi memberikan pemahaman kepada guru tentang visi, misi dan tujuan sekolah serta beban kerja dan tugas tambahan. Dimana komunikasi dilakukan secara langsung dan tidak hanya sekedar bagaimana memberi dan menerima pesan tetapi memiliki kelebihan lain diantaranya sikap keterbukaan untuk saling memberikan reaksi positif pada perilaku individu sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Kemampuan berkomunikasi akan sangat mendukung proses kegiatan sehari-hari, komunikasi yang baik antar individu dalam organisasi akan mempermudah pencapaian kenyamanan kerja dan menumbuhkan persaudaraan yang semakin erat dengan organisasi, sehingga guru tidak hanya mampu melakukan tugas-tugas individu saja tetapi memiliki toleransi untuk ikut serta membantu rekan kerja yang membutuhkan dengan demikian tujuan organisasi akan dapat diwujudkan.

Kecerdasan emosional berhubungan dengan OCB seorang guru. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Guru yang memiliki kecerdasan emosional maka bisa mengontrol dirinya dalam bekerja, sehingga menunjukkan perilaku matang yang dapat mendukung OCB.

Kepuasan kerja juga disinyalir memiliki hubungan dengan OCB. Kepuasan

kerja merupakan sikap umum dan perasaan (kondisi emosional) seorang guru berdasarkan pekerjaannya, misalnya kesesuaian kualitas dan kuantitas lingkup pekerjaan, jenjang karir yang jelas, gaji dan tunjangan yang layak, hubungannya yang nyaman antar sesama rekan kerja ataupun pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif dan lain sebagainya.

Kepribadian dalam sebuah organisasi memiliki peran penting. Individu dengan tingkat kenyamanan, percaya diri, dominan aktif dan menunjukkan emosi yang positif, akan sangat membantu terlaksananya tugas dan tanggung jawab guru dengan optimal. Kepribadian dengan kemampuan mematuhi semua aturan disertai dengan kemampuan bekerja sama diharapkan dapat menjadi modal guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan lebih diluar tugas dan tanggung jawab pokok. Pribadi guru yang hangat dan penuh percaya diri juga menjadi karakter yang diharapkan dari seorang guru dalam melakukan proses pendidikan di sekolah dasar. Guru yang memiliki kepribadian yang teratur sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik cenderung menjadi guru yang dapat diandalkan untuk melakukan tugas pokok maupun tugas-tugas diluar standar yang ditetapkan.

Motivasi kerja dapat memiliki hubungan dengan OCB, motivasi seorang guru untuk berprestasi merupakan pendorong aktivitas dan memberi kekuatan yang menentukan tujuan, intensitas dan ketahanannya untuk mencapai prestasi dalam lingkup pekerjaan dan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja akan dengan mudah mengaktualisasikan dirinya, memiliki kesempatan untuk maju, naik tingkat, dan memperoleh kedudukan.

Kesadaran guru dalam melakukan kegiatan-kegiatan ekstra peran menjadi sebuah kebutuhan, hal tersebut didasari oleh beragamnya tugas dan tanggung jawab guru. Pada sekolah menengah kegiatan guru menjadi lebih kompleks hal tersebut dikarenakan tingkat usia yang beranjak menuju kedewasaan. Karena itu hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti sehingga diperoleh informasi tentang OCB guru SMA Negeri di Jakarta Timur dan beberapa faktor yang diduga terkait diantaranya adalah iklim organisasi (*organizational climate*), kepemimpinan transformasional (*transformastional leadership*) dan efikasi diri (*self efficacy*).

Diperolehnya informasi tentang OCB guru dan beberapa faktor yang diduga terkait dengan OCB diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan di Jakarta Timur khususnya pendidikan sekolah menengah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diketahui berbagai informasi yang dapat digunakan untuk merumuskan dan mengidentifikasi permasalahan pada penelitian ini terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki hubungan dengan OCB antara lain adalah : iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, efikasi diri, komunikasi interpersonal, kecerdasan emosi, kepuasan kerja, keinovativan dan motivasi. Dengan demikian identifikasi masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi orang

mengenai apa yang ada di dalam lingkungannya berbeda antara sejumlah individu dengan individu lainnya. Hasil persepsi positif anggota organisasi terhadap kinerja organisasi menunjukkan perilaku kewargaan yang bersifat menguntungkan organisasi dan melebihi kewajiban formal. Semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik OCB seseorang. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan OCB.

2. Perilaku seorang pemimpin yang berwawasan luas, berpikir jauh ke depan, berkarisma, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, merubah mengajari dan memberikan tauladan serta memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat untuk kemajuan organisasi dikenal dengan gaya kepemimpinan Transformasional. OCB adalah perilaku sukarela individu dalam organisasi yang juga di sinyalir memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi anggota organisasinya untuk melakukan berbagai kegiatan diluar tugas pokok dan fungsinya yang memberikan pengaruh terhadap pencapaian organisasi dengan efektif. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB.
3. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu menuntaskan apa yang sudah ditetapkan akan dilakukan. Orang-orang dengan efikasi diri tinggi tetap tekun belajar meskipun mengalami kesulitan, mereka cenderung mengambil tantangan dan bertahan menghadapi kegagalan karena yakinakan mampu menangani kesulitan, sedngkan mereka yang efikasi dirinya rendah cenderung cepat menyerah dan kurang berupaya mencoba saat kesulitan. Hasil

efikasi diri seseorang menunjukkan perilaku yang mendukung tugas-tugas organisasi atau dengan kata lain berhubungan dengan OCB. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan antara efikasi diri dengan OCB

4. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk komunikasi efektif dalam organisasi adalah komunikasi interpersonal. Dalam komunikasi interpersonal penyampaian dan penerimaan pesan secara timbal balik dilakukan oleh individu yang memiliki hubungan dekat untuk mencapai tujuan yang diinginkan di dalam organisasi hal tersebut terkait erat dengan kesadaran individu untuk melakukan komunikasi pada berbagai kegiatan diluar tugas pokok dan fungsinya. Kesiapan individu dalam melakukan kegiatan ekstra job akan menimbulkan iklim organisasi yang sehat bila disertai dengan kemampuan individu melakukan komunikasi interpersonal dengan baik dalam organisasi. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan OCB.
5. Kecerdasan emosional merupakan perasaan kuat yang diarahkan kepada seseorang atau sesuatu dan emosi adalah reaksi terhadap obyek, bukan sifat kepribadian. Untuk menerapkan agar kecerdasan emosional seseorang dapat tercapai, diperlukan dukungan dan dorongan dari orang itu sendiri maupun berbagai pihak baik dari sesama anggota maupun oleh pimpinan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih matang dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Hal tersebut menunjukkan perilaku kewargaan yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan OCB

6. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Individu dalam organisasi tentunya memiliki kesenangan apabila tujuan organisasinya dapat dicapai dengan efektif. Sehingga mencari perilaku yang menunjang efektifnya organisasi menjadi sebuah kepuasan karenanya patut diduga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB.
7. Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif stabil, sedangkan OCB adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), yang secara kumulatif (keseluruhan) akan menunjang efektivitas fungsi organisasi. Secara sederhana dapat kita lihat bahwa perilaku adalah wujud dari kepribadian seseorang. Semakin baik kepribadian seseorang maka akan semakin mudah baginya melakukan kegiatan-kegiatan ekstra job yang dilakukannya dengan sukarela tanpa terkait imbalan formal yang berlaku. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan antara kepribadian dengan OCB
8. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan kekuatan perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan untuk menggunakan tingkat usaha tertentu, untuk sejumlah waktu tertentu, terhadap tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong pentingnya perilaku dan kinerja individu salah satu perilaku

individu yang dimaksud adalah OCB. Dengan demikian patut diduga semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi juga OCB nya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah bahwa OCB terkait dengan banyak faktor. Selanjutnya agar penelitian dapat dilakukan secara intensif dan fokus maka perlu dilakukan pembatasan atau perumusan penelitian.

Unit analisis penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Jakarta Timur. Fokus penelitian dibatasi pada variabel-variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri sebagai variabel bebas. Adapun variabel terikat adalah OCB. Berdasarkan uraian diatas maka secara spesifik dapat dirumuskan bahwa penelitian ini meneliti masalah OCB dan variabel-variabel yang di duga berhubungan dalam hal ini iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan iklim organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?

2. Apakah terhadat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan efikasi diri dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama- sama dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
6. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dan efikasi diri secara bersama- sama dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan iklim organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?
7. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*?

citizenship behavior sehingga dapat diprediksi bahwa penguatan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*?

Setelah dilakukan penelitian kuantitatif untuk menjawab perumusan masalah (research questions) tersebut di atas, selanjutnya dilakukan Analisis SITOREM untuk mengidentifikasi indikator-indikator tiap variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Jakarta Timur dengan cara meneliti hubungan antar variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan cara mengidentifikasi, menelaah dan mengembangkan kekuatan-kekuatan hubungan/pengaruh antar variabel-variabel tersebut, sebagai berikut:

Kekuatan hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

1. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*.
2. Hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior*.
3. Hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

4. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*
5. Hubungan antara iklim organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.
6. Hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*

Setelah dilakukan penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel tersebut di atas, selanjutnya dilakukan Analisis SITOREM untuk mengidentifikasi indikator-indikator tiap variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan

F. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis
 - a. Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh pengembangan ilmu pengetahuan dengan nilai kebaruan dan kegunaan tentang :
 - 1) Sintesis variabel OCB yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
 - 2) Sintesis variabel iklim organisasi yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
 - 3) Sintesis variabel komunikasi Interpersenol yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
 - 4) Sintesis variabel efikasi diri yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.

- b. Menambah referensi ilmiah tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri dengan OCB.
 - c. Dapat dijadikan sebagai rujukan/referensi untuk penelitian- penelitian lebih lanjut penelitian yang berkaitan dengan OCB, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, efikasi diri.
 - d. Membuktikan secara empiris tentang hubungan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan OCB.
2. Aspek Praktis
- a. Secara praktis dalam penelitian ini ditemukan kebaruan berupa upaya peningkatan variabel variabel yang di duga terkait dengan OCB yaitu :
 - 1) Upaya peningkatan OCB guru melalui peningkatan iklim organisasi di SMA Negeri
 - 2) Upaya peningkatan OCB guru melalui peningkatan kepemimpinan transformasional di SMA Negeri
 - 3) Upaya peningkatan OCB guru melalui peningkatan efikasi diri di SMA Negeri
 - b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan dalam :
 - 1) Menetapkan kebijakan
 - 2) Menyusun dan mengembangkan program-program pendidikan dan latihan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan OCB, iklim

organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri guru di SMA Negeri.

- 3) Menyusun teknik evaluasi OCB, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri guru di SMA Negeri.

