

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan memegang peranan yang strategis, hal tersebut didasari oleh keyakinan bahwa individu adalah perumus tujuan organisasi dan sekaligus penggerak utama untuk mencapai tujuan. Secara sendiri sendiri Individu dalam organisasi memiliki kewajiban menyelesaikan tugas tugas pokok sesuai dengan tugasnya dan sebagai warga organisasi individu juga memiliki kewajiban bekerja bersama-sama dalam sebuah tim untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Peran individu dalam menjaga keharmonisan sebuah tim menjadi hal yang penting, Perilaku individu dalam tim memberikan pengaruh terhadap terbentuknya organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu perilaku individu yang memberikan pengaruh dalam kesuksesan tim untuk mencapai tujuan adalah perilaku individu yang menunjukkan kesadaran (sukarela) untuk mengerjakan sesuatu diluar tugas pokok dan fungsinya.

Guru dalam organisasi pendidikan adalah individu yang menjadi bagian inti dari unsur manajemen. Guru juga menjadi pasukan terdepan yang dapat menggerakkan roda organisasi pendidikan. Tugas dan tanggung jawab guru diatur dalam UU Guru dan dosen No 20 tahun 2005, yang kemudian di jabarkan pada tata urutan perundangan undangan selanjutnya sampai pada uraian tugas guru yang di buat oleh yayasan dan atau kepala sekolah. Perilaku guru yang mampu menjalankan tugas pokok sebagaimana tertuang dalam job deskripsi di tambah dengan kesadaran melakukan sesuatu yang diyakininya dapat mempercepat

pencapaian tujuan organisasi yang di tunjukan melalui perilaku-perilaku seperti; menolong teman kerja, terlibat stuktur organisasi sekolah maupun organisasi profesi, bersikap toleransi terhadap keadaan dan senantiasa berhati-hati dalam bersikap agar tidak menimbulkan masalah, perilaku yang demikian dalam manajemen modern di sebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Kesadaran masyarakat dalam membantu mencerdaskan kehidupan Bangsa di kota Bogor akahir akhir ini semakin terlihat. Hal tersebut di tandai dengan bermunculan SD swasta dengan berbagai model yang salah satunya adalah SDIT yaitu Sekolah Dasar Islam Terpadu. Kehadiran SDIT menjadi jalan keluar bagi orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya di sekolah sekolah modern yang berbasis Agama Islam. Data murid sekolah dasar Islam Terpadu di dinas Pendidikan kota Bogor menunjukan tingginya minat dan kepercayaan msyarakat Bogor terhadap SDIT, karenanya melakukan penelitian yang berkaitan dengan perilaku guru SDIT menjadi hal yang menarik dan mendatangkan kemanfatan bagi kemajuan pendidikan dasar khususnya di kota Bogor .

Penelitian tentang perilaku individu pada SDIT semakain terasa kebutuhanya mengingat tugas guru SDIT menjdi semakain kompleks karena kehususan yang dimiliki SDT sebagai berikut :

1. Perpaduan kurikulum Pendidikan Nasional dan kurikulum pendidikan Agama Islam dilaksanakan skaligus secara bersamaan dengan persentasi masing masing 100%
2. Waktu sekolah yang lebih lama (10 jam /hari )
3. Aspektasi orang tua terhadap hasil belajar anak sangat tinggi

4. Sekolah memiliki program keunggulan yang disertai dengan target pencapaiannya di luar program Pokok .

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa mencari upaya peningkatan OCB dengan mencari variabel-variabel yang berhubungan dan mempengaruhi peningkatan OCB guru SDIT adalah hal yang sangat penting. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan rendahnya OCB guru di kota Bogor.

Pada hasil uji coba atau rancangan survei pendahuluan yang dilakukan langsung kepada para guru SDIT tentang perilaku OCB yang selama ini dijalankannya diketahui hasil survey di SDIT kota Bogor adalah sebagai berikut : terdapat 13 SDIT dengan jumlah guru 289 orang. Sebagai penelitian awal penulis melakukan survei di 6 SDIT dengan jumlah guru sebagai responden 30 orang. yang dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat 41.7% guru yang bermasalah dalam menolong rekan kerja (*Altruism*), hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru yang belum dapat melakukan tindakan sukarela dalam menggantikan peran atau kerja rekan yang berhalangan hadir. Dan masih sedikit jumlah guru yang bersedia ikut mensosialisasikan program sekolah kepada rekan kerja baru.
2. Terdapat 36.7% guru yang bermasalah dalam sikap mencegah permasalahan (*courtesy*) hal ini dapat dilihat dari sedikitnya jumlah guru yang menerima masukan dan kritikan dari rekan kerja atas kinerjanya dan sedikitnya jumlah guru yang mau menerima tugas dari kepala sekolah meskipun masih banyak tugas lain.
3. Terdapat 35% guru yang bermasalah dalam sikap melebihi persyaratan minimum (*Conscientiousness*) hal ini dapat dilihat dari sedikitnya jumlah

guru yang bersedia mengikuti organisasi profesi guru seperti MGMP dan sedikitnya jumlah guru yang secara sukarela menerima jabatan struktural maupun administratif di organisasi sekolah.

4. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam sikap toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal (*Sportmanship*) hal ini dapat dilihat dari sedikitnya jumlah guru yang mau menerima dan mengoptimalkan penggunaan peralatan praktek yang diberikan sekolah meskipun banyak kekurangan. Dan sedikitnya jumlah guru yang bersedia membatasi diri dari pembicaraan negatif di lingkungan kerja.
5. Terdapat 35% guru yang bermasalah dalam berkontribusi untuk kemajuan organisasi atau (*civic virtue*) hal ini dapat dilihat dari sedikitnya jumlah guru yang mampu memberikan masukan atau saran untuk peningkatan kualitas sekolah dan masih terbatasnya jumlah guru yang bersedia menjalankan tugas sebagai pejabat sekolah.

Dari data hasil survei pendahuluan diatas diketahui beberapa identifikasi permasalahan tentang OCB guru SDIT di Kota Bogor 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 SDIT 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 Cityzhenship Behavior* (OCB).

Dalam perilaku tersebut individu memiliki kebebasan untuk memilih secara tidak langsung atau secara eksplisit untuk tidak diakui oleh sistem reward namun memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Kesadaran untuk mau membantu rekan kerja serta kesadaran melakukan berbagai kegiatan dalam mendukung organisasi guna mencapai tujuan.

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. OCB merupakan sebuah perilaku individu yang berasal dari dalam kepribadian seseorang, karenanya dalam penelitian tentang OCB individu adalah subjek dari penelitian tersebut.

Kepribadian atau *personality* 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

disekolah 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. Kepribadian menjadi bagian penting dalam menumbuhkan perilaku guru yang memiliki kesadaran dalam melakukan kegiatan *extra role*.

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.

Semakin baik persepsi warga organisasi tentang keadilan yang diterimanya maka akan semakin baik pula kinerja maupun loyalitas warga terhadap organisasinya. Yang demikian merupakan faktor Keadilan

Organisasional yang juga disinyalir sebagai faktor yang dapat mendukung pencapaian OCB di SDIT. Persepsi warga organisasi terhadap perlakuan pimpinan maupun kebijakan organisasi menjadi bagian penting dalam menunjang kinerja warga organisasi.

Kepuasan kerja juga disinyalir memiliki hubungan dengan OCB. Kepuasan kerja merupakan sikap umum dan perasaan (kondisi emosional) seseorang 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. Kepuasan kerja ini juga berakibat kepada menurunnya motivasi kerja.

Demikian halnya dengan motivasi kerja dapat diduga motivasi kerja juga 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.

Faktor kepemimpinan juga menjadi bagian yang menarik. 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.

Prilaku kepemimpinan yang seperti ini juga di sinyalir memiliki hubungan dengan OCB.

Kesadaran guru dalam melakukan kegiatan-kegiatan ekstra peran menjadi sebuah kebutuhan, hal tersebut didasari oleh beragamnya tugas dan tanggung jawab guru. Pada sekolah dasar kegiatan guru menjadi lebih kompleks hal tersebut dikarenakan tingkat usia anak didik yang masih sangat muda belia. Karena itu hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti sehingga diperoleh informasi tentang OCB guru SDIT di Kota Bogor dan beberapa faktor yang diduga terkait diantaranya adalah kepribadian (*personality*), komunikasi interpersonal (*interpersonal Communication*) dan Keadilan Organisasional (*Organization Justice*).

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

## **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 : kepribadian, komunikasi interpersonal, keadilan organisasional, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian identifikasi masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. 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.

2. Pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dapat dilakukan bila terdapat komunikasi efektif didalamnya. 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.
3. Persepsi individu tentang perlakuan organisasi dan atau pimpinan terhadap dirinya menjadi sebuah motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Persepsi tersebut dikaitkan dengan perlakuan yang diterima individu dalam beberapa hal yaitu: imbalan yang sesuai dengan kerja yang dilakukan, informasi yang diberikan oleh organisasi, perlakuan yang santun dari atasan,

dan kesetaraan prosedur yang diberlakukan diorganisasi. Semakin baik persepsi individu terhadap organisasi dan atau pimpinan maka akan semakin baik pula perilaku individu tersebut dalam melakukan tugas pokok maupun kegiatan ekstra job OCB. Dengan demikian patut diduga semakin baik persepsi individu terhadap organisasinya maka akan semakin baik kesadarannya untuk melakukan kegiatan ekstra job untuk terciptanya pencapaian tujuan organisasi yang efektif.

4. Budaya organisasi merupakan satu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi satu sistem dari makna bersama dengan kata lain budaya organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Dari pengertian tersebut diketahui bahwa terdapat kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang disepakati dapat mengefektifkan organisasi. Salah satu bentuk perilaku yang dapat disepakati mendukung keefektifan organisasi adalah OCB. Dengan demikian, patut diduga semakin tinggi OCB maka semakin baik budaya organisasinya.
5. 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.

6. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* 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 dan OCB.
7. Satu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dan organisasi serta keinginan melanjutkan partisipasi aktif didalam organisasi tersebut adalah komitmen organisasi. Terdapat harapan dan kesatuan perasaan antara individu dengan organisasi yang membuat individu memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. Dalam organisasi kesatuan perasaan itu juga dapat menimbulkan kesadaran seseorang untuk melakukan berbagai hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi termasuk diantaranya adalah kesadaran untuk melakukan kegiatan ekstra job tanpa terkait sistem imbalan formal yang berlaku. Dengan demikian patut diduga terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB.
8. 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.

### **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 SDIT kota Bogor. Fokus penelitian dibatasi pada variabel-variabel kepribadian, komunikasi interpersonal, dan Keadilan Organisasional 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 adalah kepribadian, komunikasi interpersonal dan Keadilan Organisasional.

### **D. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan OCB?
2. Apakah terhadat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan OCB?

3. Apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasional dengan OCB?
4. Apakah terdapat hubungan antara Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal secara bersama sama dengan OCB?
5. Apakah terdapat hubungan Komunikasi Interpersonal dan Keadilan Organisasional secara bersama sama dengan OCB?
6. Apakah terdapat hubungan Kepribadian dan Keadilan Organisasional secara bersama sama dengan OCB?
7. Apakah terdapat hubungan antara Kepribadian, Komunikasi Interpersonal dan Keadilan Organisasional secara bersama sama dengan OCB?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan upaya dalam memecahkan masalah OCB guru dan variabel-variabel yang diduga mempunyai hubungan dan keterkaitan, dalam hal ini adalah kepribadian, komunikasi interpersonal dan keadilan organisasional.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menganalisis secara empirik dan terperinci mengenai :

1. Kekuatan hubungan antara antara kepribadian dengan OCB.
2. Kekuatan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan OCB.
3. Kekuatan hubungan antara keadilan organisasional dengan OCB.
4. Kekuatan hubungan antara kepribadian dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan OCB.
5. Kekuatan hubungan antara kepribadian dan keadilan organisasional secara bersama-sama dengan OCB.

6. Kekuatan hubungan antara komunikasi interpersonal dan keadilan organisasional secara bersama-sama dengan OCB.
7. Kekuatan hubungan antara kepribadian, komunikasi interpersonal dan keadilan organisasional secara bersama-sama dengan OCB

## **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 Kepribadian (*personality*) yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
  - 3) Sintesis variabel Komunikasi Interpersenol (*interpersonal communication*) yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
  - 4) Sintesis variabel Keadilan Organisasional (*organizational justice*) yang baru yang dapat memperkaya keilmuan.
- b. Menambah referensi ilmiah tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel kepribadian, komunikasi interpersonal, dan Keadilan Organisasional dengan OCB.
- c. Dapat dijadikan sebagai rujukan/referensi untuk penelitian- penelitian lebih lanjut penelitian yang berkaitan dengan OCB, Kepribadian (*personality*), Komunikasi Interpersonal (*interpersonal communication*), Keadilan Organisasional (*organizational justice*).
- d. Membuktikan secara empiris tentang hubungan kepribadian, komunikasi interpersonal dan Keadilan Organisasional 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 kepribadian (*personality*) di SDIT
- 2) Upaya peningkatan OCB guru melalui peningkatan komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) di SDIT
- 3) Upaya peningkatan OCB guru melalui peningkatan Keadilan Organisasional (*organizational justice*) di SDIT

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, kepribadian (*personality*), komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) dan Keadilan Organisasional guru di SDIT.
- 3) Menyusun teknik evaluasi OCB, kepribadian (*personality*), komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) dan Keadilan Organisasional (*organizational justice*) guru di SDIT.