

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PERSEPSI KERJA GURU TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU SMA NEGERI SE-KABUPATEN KARAWANG

Ilham Fahmi¹⁾

*Dosen FAI – Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA)
Email: ilhamfahmi@staff.unsika.ac.id*

ABSTRACT

An organization will achieve success if they have employees who are more willing to work out basic tasks. Birth of OCBs on teachers themselves strongly influenced by the personality which is owned by the teachers themselves. This is in line with that expressed Luthan that “personality that accounts for service delivery OCBs, effects of nationality on the role of OCBs, the amount of control people have over their job relates to OCBs, customer knowledge and personality that jointly predict participation in OCBs” Besides, the perception of oneself paddy work also determines the level of OCB teachers. As revealed Wegner and Hollenbeck that Workers who have the perception that “workers who feel that organizational procedures are just are much more likely to engage in organizational citizenship behaviors (OCBs). The personality also influence one's perception of his work it is in line with the opinion of Luthas that : the specifically, there is evidence that the employee's personality will influence interpersonal behavior and the perception and the outcomes of organizational support”.

The objective of this research was to understand the effect of personality and perception of work on OCB. It was a quantitative research was conducted in nine teen schools located in Karawang Regency, West Java. The research uses a survey method with path analysis was applied in testing hyphotesis. It was conducted to 273 teachers at Senior High School as the respondents which were selected in a simple random way. The result of this study are : (1). There is a positive direct effect of personality on OCB. (2). There is a positive direct effect of perception on work on OCB, and (3). There is a positive direct effect of personality on perception on work.

Keywords : personality, perception on work, organizational citezenship behavior (OCB).

¹⁾ *Dosen FAI – Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA)*

ABSTRAK

Sebuah organisasi akan mencapai keberhasilan apabila memiliki karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas pokok. Lahirnya OCB pada diri guru

sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan Luthan bahwa kepribadian yang menyumbang pengaruh terhadap pelayanan OCB, efek kebangsaan juga berperan pada perilaku OCB, individu memiliki pengaruh terhadap pekerjaan mereka merupakan perilaku yang berkaitan dengan OCB. Pengetahuan pelanggan dan kepribadian juga bersama-sama memprediksi partisipasi dalam OCB. Disamping itu Persepsi terhadap pekerjaan pada diri seseorang juga turut menentukan tingkat OCB guru. Sebagaimana yang diungkapkan Wegner dan Hollenbeck bahwa Pekerja yang memiliki persepsi bahwa prosedur organisasi dipromosikan secara adil hanya jauh lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku warga organisasi (OCB). Adapun kepribadian turut mempengaruhi persepsi seseorang terhadap pekerjaannya hal tersebut senada dengan pendapat Luthas bahwa : kepribadian karyawan akan mempengaruhi perilaku interpersonal dan persepsi dan hasil dari dukungan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan persepsi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian kuantitatif ini dilakukan disembilan belas SMA Negeri di Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan analisis jalur dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada 273 guru di SMA Negeri sebagai responden yang dipilih secara acak melalui metode acak sederhana. Penelitian ini berusaha membuktikan bahwa: (1). Ada efek langsung yang positif dari kepribadian pada OCB. (2). Ada efek langsung yang positif persepsi kerja pada OCB, dan (3). Ada efek langsung yang positif dari kepribadian pada persepsi kerja.

Keywords : *kepribadian, persepsi kerja, organizational citizenship behavior (OCB).*

¹⁾ Dosen FAI – Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA)

A. Pendahuluan

Sebuah organisasi akan mencapai keberhasilan apabila memiliki anggota yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas pokok. Dengan kata lain anggota tersebut memiliki inisiatif untuk melakukan peran-ekstra di luar tugas pokoknya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan sesuatu lebih dari sekedar tugas pokok mereka dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis seperti sekarang ini di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam kelompok, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi sekolah menginginkan guru yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Dari beberapa temuan dapat dilihat bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Karawang masih banyak guru belum mampu melaksanakan tugas-tugas pokok

mereka (*intra-role*) secara baik, apalagi menyentuh kepada wilayah tugas-tugas di luar tanggung jawabnya (*extra-role*). Beberapa faktor yang mengindikasikan masih rendahnya OCB guru SMA Negeri di Kabupaten Karawang antara lain: 1) mangkir dari jam kerja, 2) hanya berkuat pada tugas kegiatan belajar mengajar di sekolah 3) pulang sebelum jam beajar berakhir serta 4). Tidak terbuka terhadap pengalaman atau informasi baru (konservatif). Kenyataan tersebut mengindikasikan bahwa guru selama ini masih berkuat untuk mampu berusaha mengerjakan tugas-tugas pokok mereka (*intra-role*) dan belum sedikit pun menyentuh kepada tugas-tugas di luar tanggung jawabnya (*extra-role*). Padahal dalam berbagai penelitian, perilaku *extra-role* atau sering disebut sebagai OCB, sangat penting dalam mendukung kemajuan organisasi. OCB merupakan perilaku yang melampaui panggilan tugas dan dilakukan secara sukarela.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya OCB guru SMA Negeri di Kabupaten Karawang penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepribadian dan Persepsi Kerja terhadap OCB guru SMA Negeri di Kabupaten Karawang.

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins (2012:373), OCB “*discretionary behavior that’s not part of an employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization*” OCB adalah perilaku melakukan sesuatu secara sukarela yang bukan bagian dari persyaratan kerja karyawan secara formal, namun mampu mempromosikan fungsi efektif dari organisasi. Senada dengan itu Wagner (2010:111), OCB yakni: “*OCBs are acts that promote the organization’s interest, but are not formally a part of any person’s documented job requirements. They include behaviors such as volunteering for assignments, going out of one’s way to welcome new employees, helping others who need assistance, staying late to finish a task, or voicing one’s opinion on critical organizational issue*”, di mana OCB merupakan kegiatan yang mempromosikan kepentingan organisasi, tetapi tidak secara resmi atau tertulis secara formal menjadi bagian dari pekerjaan utama setiap orang. Mereka termasuk perilaku sukarela untuk melaksanakan suatu tugas, membantu karyawan baru dalam menemukan jalan keluar dari kesulitannya, membantu orang lain yang membutuhkan bantuan, tidak tergesah-gesah untuk menyelesaikan tugas, atau menyampaikan pendapat atau memberikan masukan tentang isu-isu kritis dalam organisasi. Menurut Schermerhorn (2010:74), mendefinisikan OCB “*are the extras people do to go the extra mile in their work*” OCB adalah orang-orang luar biasa yang melakukan pekerjaan ekstra dalam pekerjaan mereka. Adapun menurut Miner (2005:268) OCB adalah: “*Individual behaviors that are discretionary — and thus not explicitly recognized by any formal reward system—yet they promote the effective functioning of an organization; they are not part of the employment contract and failure to perform them is not considered to be punishable*”, yaitu perilaku warga organisasi yang diskresioner dan tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal namun individu dengan perilaku ini akan mampu mempromosikan fungsi efektif dari sebuah organisasi. Mereka bukan bagian dari kontrak kerja dan kegagalan untuk melakukan perilaku ini tidak mengakibatkan individu menerima hukuman. Sebagaimana menurut Luthans (2011:149) bahwa OCB dapat mengambil banyak

bentuk perilaku individu dalam organisasi, namun dapat diringkas menjadi berikut ini: (1) *Altruism* “(e.g., *helping out when a coworker is not feeling well*”, *altruism* merupakan sifat mementingkan kepentingan orang lain, (2) *Conscientiousness* “(e.g., *staying late to finish a project*), *conscientiousness*”, adalah sifat kesadaran untuk bekerja melampaui tugas pokok, (3) *Civic virtue* “(e.g., *volunteering for a community program to represent the firm*)”, *civic virtue* yakni sifat kebijaksanaan atau keanggotaan yang baik, (4) *Sportsmanship* “(e.g., *sharing failure of a team project that would have been successful by following the member’s advice*)”, *sportsmanship* merupakan perilaku sportif atau positif, (5) *Courtesy* “(e.g., *being understanding and empathetic even when provoked*”, *courtesy* adalah sifat sopan, taat atau rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis bahwa OCB merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan secara sukarela dan melebihi tugas yang dideskripsikan secara formal oleh organisasi. OCB dapat berkontribusi secara positif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian suatu organisasi. Perilaku tersebut dapat diukur melalui indikator: mementingkan orang lain, kesadaran untuk bekerja melampaui tugas formal, bijaksana atau kesantunan dalam bekerja, bersikap sportif dan rasa memiliki atau partisipatif terhadap organisasi.

2. Kepribadian

Menurut Robbins (2003:30) “*an individual’s personality therefore is the combination of psychological traits we use to classify that person*”. Kepribadian seseorang adalah kombinasi dari sifat-sifat psikologi yang dapat kita gunakan untuk mengklasifikasikan orang tersebut. Sedangkan Colquitt (2011:294) mendefinisikan “*personality refers to the structures and propensities inside people that explain their characteristic patterns of thought, emotion, and behavior*”. Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam diri orang-orang yang menjelaskan pola karakteristik, cara berpikir, emosi, dan perilaku mereka. Kemudian Rae Andre (2008:32) menjelaskan bahwa *personality the unique of enduring thought, feelings, and actions that characterize an individual*. Kepribadian merupakan paduan pemikiran, perasaan, dan tindakan unik yang menjadi ciri khas individu serta cenderung merupakan perilaku permanen dari individu. Senada dengan hal tersebut Sedangkan Sinha (2008:100) memberikan definisi, “*personality is the configuration of all the characteristics of a person that distinguish him from others. Like the self, it includes physical features, gestures, and postures, and, most importantly, his behaviour*”. Kepribadian merupakan konfigurasi dari semua karakteristik dari seseorang yang membedakan dirinya dari orang lain. kepribadian merupakan karakter yang terpancar dari diri seseorang yang telah terinternalisasi menjadi karakteristik pribadi, hal tersebut juga menjelaskan mengenai mengapa seseorang berperilaku dengan tata cara tertentu. Karakteristik ini pula relatif stabil atau konsisten. Dalam hal ini Mullins (2010:165) berpendapat “*personality may be viewed as consisting of stable characteristics that explain why a person behaves in a particular way*. Para ahli telah banyak memberikan indikator untuk pengukuran kepribadian ini,

yang paling populer adalah pengukuran yang dicetuskan oleh Robbins yang kita kenal dengan tipe “*Big Five Model*” atau lebih umum dikenal dengan istilah “Lima Besar”. Faktor lima besar itu antara lain: (1) Dimensi *extraversion* mencakup tingkat kenyamanan atau kesenangan seseorang akan berkelompok, (2) Dimensi *Agreeableness* merujuk pada kecenderungan individu untuk tunduk kepada orang lain, (3) Dimensi *Conscientiousness* adalah ukuran keandalan, (4) Dimensi *stabilitas emosi* membuka jalan bagi kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap stress, (5) *Openness to experience*, dimensi terakhir ini yakni *Openness to experience* akan mengukur kisaran minat dan kekaguman atau daya tarik individu terhadap pengalaman atau hal baru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah pola perilaku yang stabil atau permanen dan merupakan keadaan internal yang konsisten yang menentukan bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, dengan indikator: ekstraversi, keramahan, keandalan, stabilitas emosional dan keterbukaan terhadap pengalaman.

3. Persepsi Kerja

Menurut Robbins (2003:23), “*perception is a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to their environment*”. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan yang ditangkap oleh indera mereka dalam memberikan makna kepada lingkungan mereka. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Luthans (2011:135), “*perception is to recognize that it is a unique interpretation of the situation, not an exact recording of it*”. Persepsi merupakan interpretasi yang unik dari situasi yang dialami oleh individu, bukan rekaman tepat mengenai hal itu. Senada dengan itu Griffin dan Moorhead (2014:75), mengutarakan “*perception is the set of processes by which an individual becomes aware of and interprets information about the environment—is another important element of workplace behavior*”. Persepsi merupakan serangkaian proses dimana seorang individu menjadi sadar dan menafsirkan informasi tentang lingkungan hal ini merupakan unsur penting dari perilaku kerja individu dalam organisasi di mana mereka berada. Kemudian Wagner dan Hollenbeck (2011:57) mendefinisikan “*Perception is the process by which individuals select, organize, store, and retrieve information*”. Persepsi merupakan proses di mana individu memilih, mengatur, menyimpan, dan mengambil informasi tentang dunia. Kemudian Slocum dan Hellriegel (2009:86) mengatakan “*perception is the process by which people select, organize, interpret, and respond to information from the world around them*”. Persepsi merupakan proses dimana orang memilih, mengatur, menafsirkan, dan menanggapi informasi dari dunia di sekitar mereka. Kemudian Harris dan Hartman (2002:175) memberikan pengertian yang lebih mengaakomodir definisi Persepsi Kerja itu sendiri. “*Role perceptions are an individual’s view of the obligations required to fulfill the expectations of others. In the managerial situation mentioned above*”. Menurut pandangannya persepsi peran atau persepsi kerja adalah pandangan individu mengenai kewajiban yang dibutuhkan untuk memenuhi harapan orang lain.

Kemudian Harris dan Hartman melanjutkan pada umumnya, orang melihat rangsangan untuk memenuhi kebutuhan, emosi, sikap atau *self-concept* biasanya yang sering dijadikan tolak ukur stimulus pada lingkungan kerja berupa gaya kepemimpinan (*manager style*), teknologi yang digunakan (*technology*), kebisingan lingkungan kerja (*noise*) rekan kerja (*peers*), sistem penghargaan (*reward system*), rencana kompensasi (*compensation plan*) dan peluang karir (*career opportunities*). Hal ini dibutuhkan bagi seseorang di mana pemenuhan tersebut melahirkan umpan balik berupa persepsi positif atau negatif pada lingkungan kinerja tempatnya berada.

Dengan demikian dapat disintesis dari berbagai pendapat di atas bahwa Persepsi Kerja adalah pandangan individu mengenai kewajiban yang harus ditunaikannya di mana hal tersebut dibutuhkan untuk memenuhi harapan pihak lain, dengan indikator pada pemersepsi (internal) dengan tolak ukur sikap terhadap pekerjaan, motivasi melakukan pekerjaan, dan pengalaman terhadap sesuatu. Serta indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja (eksternal) seperti diantaranya sikap terhadap pimpinan, sikap terhadap rekan kerja, sistem penghargaan (*reward system*), dan peluang karir (*career opportunities*).

B. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) kepribadian terhadap OCB, (2) persepsi kerja terhadap OCB, dan (3) kepribadian terhadap Persepsi Kerja. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian ini dilakukan empat bulan yaitu bulan pada bulan Maret 2014 sampai dengan Juni 2014. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri yang berada di kabupaten Karawang. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 860 guru PNS. Sampel penelitian sebanyak 273 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikansi regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,204 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,172. Ini memberikan makna bahwa kepribadian akan berpengaruh langsung terhadap OCB.

Dikaitkan dengan teori tentang pengaruh kepribadian dengan OCB seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2011:149), "*Personality that accounts for service delivery OCBs, effects of nationality on the role of OCBs, the amount of control people have over their job relates to OCBs, customer knowledge and personality*

that jointly predict participation in OCBs". kepribadian yang menyumbang OCBs pelayanan, efek kebangsaan pada peran OCBs, individu kontrol memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka merupakan perilaku yang berkaitan dengan OCBs, pengetahuan pelanggan dan kepribadian yang bersama-sama mempengaruhi partisipasi dalam OCBs.

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan OCB pada guru SMA melalui kepribadian sebetulnya tidak lepas diawali dari proses rekrutmen tenaga pendidik itu sendiri, karena proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga guru yang baik yang diharapkan mampu memiliki OCB yang sangat diharapkan dimiliki oleh guru dalam upaya mencapai tujuan sekolah secara efektif. Kemudian dilanjutkan dengan upaya orientasi yang terus menerus sehingga tertanam dengan kuat kepribadian, identitas tugas, sikap moral dan kepemilikan terhadap profesi guru itu sendiri. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif dari kepribadian terhadap OCB.

2. Pengaruh Persepsi Kerja terhadap OCB

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif persepsi kerja terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,200 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,167. Ini memberikan makna persepsi kerja akan berpengaruh langsung terhadap OCB.

Dikaitkan dengan teori tentang pengaruh persepsi kerja dengan OCB seperti yang dinyatakan oleh Wegner dan Hollenbeck (2011:163), "*Promoting perceptions of procedural justice among employees is important for a number of other reasons. Workers who feel that organizational procedures are just are much more likely to engage in organizational citizenship behaviors (OCBs)*". Maksudnya adalah Mempromosikan persepsi keadilan prosedural antara karyawan sangat penting untuk sejumlah alasan lain. Pekerja yang memiliki persepsi bahwa prosedur organisasi dipromosikan secara adil hanya jauh lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku warga organisasi (OCBs).

Kepala sekolah sebagai atasan langsung para guru perlu memperhatikan kesejahteraan serta harapan para guru seperti memberikan penghargaan kepada guru bukan hanya dalam berbentuk pujian, sejumlah uang atau penghargaan eksternal lain, tetapi juga dalam bentuk promosi sehingga guru dapat melakukan aktualisasi diri. Selain itu, Kepala sekolah juga harus menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif untuk guru, serta hubungan yang harmonis antar guru sehingga dengan itu semua dapat menciptakan persepsi yang baik serta tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani dan pada akhirnya mampu mendorong guru untuk memiliki rasa tanggung jawab, kepemilikan yang tinggi terhadap sekolah dan pekerjaan serta sikap moral pada pekerjaan yang pada akhirnya melahirkan serta meningkatkan OCB dari para guru. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif dari persepsi kerja terhadap OCB.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Persepsi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap persepsi kerja dengan nilai

koefisien korelasi sebesar 0,192 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,192. Ini memberikan makna kepribadian akan berpengaruh langsung terhadap persepsi kerja.

Dikaitkan dengan teori tentang pengaruh persepsi kerja dengan OCB seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2011:129) “*Specifically, there is evidence that the employee’s personality will influence interpersonal behavior and the perception and the outcomes of organizational support. The next section dealing with the socialization process is especially relevant to today’s important person-organization interaction*”. Secara khusus, bahwa kepribadian karyawan akan mempengaruhi perilaku interpersonal dan persepsi dan hasil dari dukungan organisasi. Bagian selanjutnya berhubungan dengan proses sosialisasi yang saat ini sangat penting dan relevan untuk interaksi individu dalam organisasi.

Proses rekrutmen tenaga pendidik menjadi hal vital dalam upaya menciptakan tenaga pendidik yang memiliki kepribadian yang luhur, karena proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga guru yang baik yang mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan Bangsa. Kemudian dilanjutkan dengan upaya orientasi yang terus menerus sehingga tertanam dengan kuat kepribadian, identitas tugas, sikap moral dan kepemilikan terhadap profesi guru itu sendiri. Pada tahap selanjutnya Dinas Pendidikan dan Kepala sekolah selaku pengelola dan atasan para guru harus mampu mengarahkan, membimbing serta mengelola tenaga pendidik dengan baik. Pemenuhan kesejahteraan, sistem kompensasi, penciptaan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif merupakan upaya mendasar yang perlu dilakukan agar guru merasa diakui keberadaannya, yang pada akhirnya akan mencurahkan seluruh dedikasi, mentalitas tinggi, tanggung jawab serta kepemilikan terhadap sekolah tempatnya bekerja bahkan lebih profesi pendidik secara lebih luas. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif dari kepribadian terhadap persepsi kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan kajian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap OCB guru PNS SMA Negeri di Kabupaten Karawang. Kepribadian yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan OCB. (2) Persepsi kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB guru PNS di SMA Negeri Kabupaten Karawang. Persepsi Kerja yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan OCB guru. (3) Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap persepsi kerja guru PNS di SMA Negeri di Kabupaten Karawang. Kepribadian yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan persepsi kerja.

E. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dirumuskan beberapa saran (1) Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang hendaknya meningkatkan pengawasan terhadap sistem rekrutmen guru, memberikan orientasi profesi yang lebih mendalam kepada guru, terus melakukan *up greading* kepada

guru sehingga terus tertanam sikap moral terhadap kerja, tanggung jawab serta rasa kepemilikan yang tinggi terhadap profesi dan organisasi. Sehingga dengan hal-hal mendasar tersebut diharapkan akan mampu melahirkan serta meningkatkan kepribadian yang pada akhirnya dapat mempertinggi OCB guru (2) Bagi Kepala Sekolah agar mampu menanamkan, membimbing, mengarahkan serta meningkatkan sikap moral terhadap pekerjaan, tanggung jawab serta rasa kepemilikan yang tinggi terhadap sekolah dan profesi guru, menciptakan sistem penghargaan yang mampu mendorong gairah kerja para guru, memperhatikan kesejahteraan para guru serta menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, serta kondusif sehingga mampu mendorong para guru untuk melakukan tugas melebihi tugas formalnya sebagai guru (3) Bagi para guru SMA Negeri di Kabupaten Karawang agar memandang bahwa dalam melaksanakan profesi guru harus membekali diri dengan sikap moral yang luhur terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga guru dapat merasakan adanya rasa cinta terhadap profesi, tanggung jawab serta kepemilikan yang akan mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin serta melebihi tugas formalnya. Sikap moral ini akan melahirkan sikap guru untuk memiliki perilaku OCB yang tinggi (4) Bagi para peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan OCB guru karena ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada kepribadian dan persepsi kerja guru.

F. Ucapan Terima Kasih

Merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, meskipun dengan segala keterbatasan dan berbagai macam kendala yang dihadapi, tentunya banyak mendapatkan bantuan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Wahyudin Zarkasyi, SE., MS, Ak., CPA, selaku Rektor Unsika;
2. Ibu Nelly Martini, SE., MM selaku Ketua LPPM Unsika;
3. Bapak Dekan Fakultas Agama Islam (FAI) Dr. H. Amirudin, Drs., M.Pd.I. dan seluruh jajarannya serta segenap Dosen di lingkungan Fakultas Agama Islam (FAI) Unsika.
4. Pimpinan Redaksi Jurnal Wahana Karya Tulis Ilmiah – Pascasarjana Magister Pendidikan Agama Islam – Universitas Singaperbangsa Karawang beserta seluruh jajarannya yang telah mempublikasikan hasil penelitian ini.
5. Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah bersedia membantu dalam penelitian ini.

Akhirnya dengan segala kekurangan, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun orang lain.

G. DAFTAR PUSTAKA

Andre, Rae. *Organizational Behavior, An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Person Prentice Hal, 2008

- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill Irwin, 2011
- Griffin Ricky W., dan Moorhead, Gregory. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 11th Edition*. Texas University: Cangege Learning, 2013
- Harris, O. Jeff, dan Hartman, Sandra J., *Organizational Behavior*. New York: Howarth Press Inc. 2002.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior : An Evidance-Based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.
- Mullins, Laurie J., *Management and Organizational Behavior*, 9th edition. London: Financial Times Prentice Hall 2010.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. *Management*, 11th Edition. (New Jersey: Person Education, Inc., 2012
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., dan Osborn, Richard N., *Organizational Behavior*, 11th Edition. New York: John Wiley and Sons, Inc., 2010.
- Sinha, Jai B. P., *Culture and Oeganizational Behavior*. New Delhi: SEGA Publications, 2008.
- Slocum, Jr. John W., dan Hellriegel, Don. *Principles of Organizational Behavior*. Canada: Cangage Learning, 2009.
- Wegner, John A., III., dan Holenbeck, John R. *Organizational Behavior: Securing Competitive Adventage*. New York: Routledge, 2010.