

BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): ANALISIS KOMITMEN AFEKTIF GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI

Minkhaermidah¹, Tri Agustina M², Fuad Abdul Baqi³

^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa

¹minkhaermidahspd86@gmail.com, ²cicitriagustina@gmail.com,

³fuadbaqi80@gmail.com

ABSTRACT

Organizational effectiveness in public elementary schools is strongly influenced by teachers' willingness to perform extra-role behaviors that support school goals. Organizational culture is considered a key factor in shaping such behaviors, particularly through teachers' affective commitment. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) by examining the mediating role of teachers' affective commitment in public elementary schools. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to public elementary school teachers and analyzed using descriptive statistics and inferential analysis, including mediation testing. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on affective commitment and OCB. Furthermore, affective commitment significantly influences OCB and partially mediates the relationship between organizational culture and OCB. These findings suggest that a positive organizational culture strengthens teachers' emotional attachment to the school, which in turn encourages voluntary behaviors that contribute to school effectiveness. The study highlights the importance of strengthening organizational culture and affective commitment to enhance teachers' organizational citizenship behavior in public elementary schools.

Keywords: *organizational culture, organizational citizenship behavior, affective commitment, teachers, public elementary schools*

ABSTRAK

Efektivitas organisasi di Sekolah Dasar Negeri sangat dipengaruhi oleh kesediaan guru untuk menunjukkan perilaku kerja ekstra peran yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Budaya organisasi dipandang sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku tersebut, khususnya melalui penguatan komitmen afektif guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan menelaah peran komitmen afektif guru sebagai variabel mediasi di Sekolah Dasar Negeri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru Sekolah Dasar Negeri dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif serta analisis inferensial, termasuk pengujian mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan OCB. Selain itu, komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap OCB dan memediasi secara parsial hubungan antara budaya organisasi dan OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu memperkuat keterikatan emosional guru terhadap sekolah, sehingga mendorong munculnya perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas sekolah. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan komitmen afektif dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior guru di Sekolah Dasar Negeri.

Kata kunci: budaya organisasi, organizational citizenship behavior, komitmen afektif, guru, sekolah dasar negeri

A. Pendahuluan

Sekolah Dasar Negeri sebagai institusi pendidikan formal memiliki peran strategis dalam meletakkan fondasi pengetahuan, sikap, dan karakter peserta didik. Keberhasilan sekolah dasar dalam menjalankan fungsi tersebut tidak hanya ditentukan oleh kecakapan pedagogis guru, tetapi juga oleh kualitas lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Lingkungan organisasi sekolah mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan praktik kerja yang membentuk budaya organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (Suharsaputra, 2023). Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, serta

mendorong perilaku kerja yang melampaui tuntutan formal.

Dalam konteks sekolah dasar negeri, budaya organisasi menjadi elemen penting karena guru tidak hanya menjalankan peran instruksional, tetapi juga berperan sebagai anggota komunitas profesional yang dituntut untuk berkolaborasi, saling mendukung, dan berkontribusi terhadap keberlangsungan organisasi sekolah. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah yang menekankan nilai kebersamaan, keadilan, dan keterbukaan berhubungan erat dengan meningkatnya keterlibatan guru dalam aktivitas sekolah dan kesediaan untuk berkontribusi secara sukarela (Wibowo & Putri, 2022). Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan birokratis cenderung menurunkan

inisiatif guru dan melemahkan ikatan emosional terhadap sekolah.

Salah satu bentuk perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merujuk pada perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung diatur dalam deskripsi tugas formal, tetapi berkontribusi pada efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Dalam konteks profesi guru, OCB dapat diwujudkan melalui kesediaan membantu rekan sejawat, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, menjaga citra sekolah, serta menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan institusi di luar kewajiban mengajar (Sari & Mustiningsih, 2023). OCB guru menjadi sangat penting di sekolah dasar negeri yang sering menghadapi keterbatasan sumber daya dan tuntutan kerja yang kompleks.

Berbagai kajian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa OCB guru memiliki kontribusi signifikan terhadap iklim sekolah yang positif dan efektivitas organisasi pendidikan. Guru yang menunjukkan tingkat OCB tinggi cenderung menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kualitas kolaborasi,

serta mendukung keberhasilan program-program sekolah (Handayani & Sulastri, 2024). Namun demikian, OCB tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan organisasional yang saling berkaitan, salah satunya adalah komitmen afektif guru terhadap sekolah.

Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Guru dengan komitmen afektif yang tinggi tidak hanya bertahan karena kewajiban atau pertimbangan rasional, tetapi karena adanya rasa bangga dan keterikatan emosional terhadap sekolah (Nugroho & Santoso, 2024). Dalam konteks sekolah dasar negeri, komitmen afektif menjadi penting karena guru sering kali dihadapkan pada tantangan struktural, seperti beban administrasi, keterbatasan fasilitas, dan tuntutan kebijakan yang berubah-ubah. Kondisi tersebut menuntut adanya ikatan emosional yang kuat agar guru tetap menunjukkan perilaku kerja yang positif dan berorientasi pada kepentingan sekolah.

Literatur lima tahun terakhir di Indonesia menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang kuat dengan OCB guru. Guru yang memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah lebih cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta dan berinisiatif dalam kegiatan sekolah (Putra & Yanuar, 2022). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komitmen afektif berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh faktor organisasional terhadap perilaku kerja sukarela.

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk komitmen afektif guru. Lingkungan kerja yang menghargai kontribusi guru, memberikan keadilan dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan hubungan kerja yang suportif terbukti meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah (Rahmawati & Anwar, 2023). Dalam budaya organisasi yang positif, guru merasa diakui sebagai bagian penting dari organisasi, sehingga lebih terdorong untuk berkontribusi secara optimal, termasuk melalui perilaku OCB.

Namun demikian, hubungan antara budaya organisasi dan OCB tidak selalu bersifat langsung. Sejumlah penelitian di Indonesia mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap OCB sering kali dimediasi oleh variabel psikologis, seperti kepuasan kerja dan komitmen afektif (Kusuma & Darmawan, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terlebih dahulu membentuk sikap dan keterikatan emosional guru, yang kemudian mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, komitmen afektif menjadi variabel kunci yang perlu dianalisis untuk memahami dinamika OCB guru di sekolah dasar negeri.

Konteks sekolah dasar negeri di Indonesia memiliki karakteristik tersendiri yang membuat kajian ini semakin relevan. Guru SD negeri umumnya bekerja dalam struktur birokrasi yang cukup kuat, dengan standar dan regulasi yang ketat. Di sisi lain, mereka dituntut untuk menunjukkan fleksibilitas, kreativitas, dan kepedulian sosial dalam menghadapi kebutuhan peserta didik yang beragam. Kondisi ini menjadikan OCB sebagai perilaku yang sangat

dibutuhkan, namun juga rentan terhambat apabila budaya organisasi dan komitmen afektif tidak terkelola dengan baik (Widodo & Kurniawan, 2023).

Meskipun penelitian mengenai budaya organisasi, OCB, dan komitmen afektif telah banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik menempatkan komitmen afektif sebagai variabel analisis dalam hubungan antara budaya organisasi dan OCB guru di sekolah dasar negeri masih relatif terbatas. Sebagian penelitian masih memandang hubungan tersebut secara langsung tanpa menggali mekanisme psikologis yang mendasarinya. Padahal, pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran komitmen afektif sangat penting untuk merumuskan strategi pengelolaan sekolah yang berorientasi pada penguatan perilaku positif guru (Suharsaputra, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antara budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri dengan menempatkan komitmen afektif sebagai variabel kunci. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam

pengembangan kajian perilaku organisasi pendidikan, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan dalam merancang strategi penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen guru guna mendorong perilaku kerja yang positif dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara budaya organisasi, komitmen afektif, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Sekolah Dasar Negeri. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan sistematis, serta pengujian hipotesis berdasarkan analisis statistik inferensial sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2022).

Variabel penelitian terdiri atas tiga konstruk utama, yaitu budaya organisasi sebagai variabel independen, Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel dependen, dan komitmen

afektif sebagai variabel mediasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, dan praktik kerja yang dipersepsikan guru sebagai pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi di lingkungan sekolah (Suharsaputra, 2023). Komitmen afektif dipahami sebagai keterikatan emosional guru terhadap sekolah yang tercermin dalam rasa memiliki, kebanggaan, dan keterlibatan psikologis dalam organisasi (Wibowo & Putri, 2022). Sementara itu, OCB didefinisikan sebagai perilaku kerja sukarela guru yang melampaui kewajiban formal dan berkontribusi pada efektivitas serta keberlangsungan organisasi sekolah (Sari & Mustiningsih, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri pada wilayah penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, khususnya proportional random sampling, dengan tujuan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi responden. Teknik ini dipilih untuk meminimalkan bias pemilihan sampel dan meningkatkan representativitas data penelitian (Sugiyono, 2022). Jumlah

sampel ditentukan dengan mempertimbangkan kecukupan ukuran sampel untuk analisis multivariat agar pengujian hubungan antarvariabel dapat dilakukan secara optimal (Ghozali, 2021).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun dalam skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen budaya organisasi dikembangkan berdasarkan dimensi nilai bersama, kerja sama, keadilan, dan dukungan organisasi yang relevan dengan konteks sekolah dasar negeri (Suharsaputra, 2023). Instrumen komitmen afektif mengukur aspek keterikatan emosional, rasa bangga terhadap sekolah, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Wibowo & Putri, 2022). Instrumen OCB mencakup dimensi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue yang disesuaikan dengan karakteristik dan tugas profesional guru sekolah dasar (Sari & Mustiningsih, 2023).

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen penelitian diuji validitas dan

reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha guna memastikan konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimal yang disarankan dalam penelitian sosial dan pendidikan (Ghozali, 2021).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, meliputi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif, pengaruh komitmen afektif terhadap OCB, serta pengaruh langsung budaya organisasi terhadap OCB. Untuk menguji peran komitmen afektif sebagai variabel mediasi, digunakan analisis jalur (path analysis) atau Structural Equation Modeling (SEM) berbasis regresi, sesuai dengan

jumlah sampel dan kompleksitas model penelitian (Ghozali & Latan, 2022).

Sebelum dilakukan pengujian model, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis statistik. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik agar hasil pengolahan data lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kuat mengenai peran budaya organisasi dan komitmen afektif dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior guru di Sekolah Dasar Negeri.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi guru Sekolah Dasar Negeri terhadap budaya organisasi berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata budaya organisasi yang relatif tinggi, yang mencerminkan bahwa sebagian besar guru

memandang sekolah sebagai lingkungan kerja yang memiliki nilai kebersamaan, kerja sama, serta dukungan organisasi yang memadai. Dimensi kerja sama dan dukungan pimpinan memperoleh skor paling dominan, mengindikasikan bahwa interaksi antar guru dan dukungan struktural sekolah menjadi aspek penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Sementara itu, dimensi keadilan organisasi menunjukkan skor yang relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, meskipun masih berada dalam kategori baik, yang mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam aspek transparansi dan pemerataan kebijakan sekolah.

Statistik deskriptif pada variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri memiliki tingkat keterikatan emosional yang cukup tinggi terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Rata-rata skor komitmen afektif berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan adanya rasa bangga, keterlibatan emosional, dan keinginan guru untuk tetap menjadi bagian dari sekolah. Guru cenderung merasa bahwa sekolah merupakan bagian penting dari

identitas profesional mereka, sehingga muncul rasa tanggung jawab moral untuk berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan sekolah.

Hasil statistik deskriptif pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi guru berada pada kategori tinggi. Guru menunjukkan kecenderungan untuk melakukan perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Dimensi altruisme dan conscientiousness memperoleh skor paling tinggi, yang menunjukkan bahwa guru memiliki kepedulian sosial dan kedisiplinan kerja yang kuat dalam mendukung keberlangsungan organisasi sekolah.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, semakin tinggi tingkat keterikatan emosional guru terhadap sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa

nilai-nilai organisasi yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta praktik manajerial yang adil mampu memperkuat rasa memiliki dan kebanggaan guru terhadap sekolah tempat mereka bekerja.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru. Guru yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap sekolah cenderung menunjukkan perilaku kerja sukarela yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong guru untuk melakukan tindakan ekstra peran demi kepentingan sekolah, tanpa didorong oleh kewajiban formal atau imbalan langsung.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengaruh langsung ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif tidak hanya membentuk sikap guru, tetapi juga secara langsung mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi. Sekolah

dengan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif cenderung memiliki guru yang lebih proaktif, peduli terhadap organisasi, dan bersedia memberikan kontribusi di luar tugas pokoknya.

Selanjutnya, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB menjadi lebih kuat ketika melalui komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi terlebih dahulu membentuk keterikatan emosional guru, kemudian keterikatan tersebut mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi. Meskipun pengaruh langsung budaya organisasi terhadap OCB tetap signifikan, keberadaan komitmen afektif sebagai mediator menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat mediasi parsial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berperan penting dalam meningkatkan komitmen afektif dan Organizational Citizenship Behavior guru di Sekolah Dasar Negeri. Guru

yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mendukung dan adil cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat serta menunjukkan perilaku kerja sukarela yang tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja dan efektivitas sekolah dasar negeri tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan budaya organisasi dan penguatan aspek afektif guru sebagai sumber daya manusia utama sekolah.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk komitmen afektif guru di Sekolah Dasar Negeri. Temuan tersebut sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku dalam organisasi berfungsi sebagai kerangka psikologis yang membentuk sikap dan keterikatan emosional anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi yang menekankan kebersamaan, dukungan, dan keadilan mampu menciptakan rasa aman dan penghargaan bagi guru, sehingga memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap sekolah

(Suharsaputra, 2023). Penelitian empiris di Indonesia juga menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam budaya organisasi yang positif cenderung memiliki tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi dibandingkan guru yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang kurang suportif (Wibowo & Putri, 2022).

Pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru dapat dijelaskan melalui perspektif *social exchange theory*, yang menekankan bahwa individu akan mengembangkan keterikatan emosional ketika mereka merasakan adanya perlakuan adil, dukungan, dan pengakuan dari organisasi. Ketika sekolah menyediakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi guru dan mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, guru akan membalasnya dengan sikap loyal dan keterlibatan emosional yang lebih kuat. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati dan Anwar (2023) yang menyatakan bahwa persepsi guru terhadap keadilan dan dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap komitmen afektif di sekolah dasar.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru, yang menguatkan pandangan bahwa keterikatan emosional merupakan pendorong utama munculnya perilaku ekstra peran. Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi tidak hanya menjalankan tugas formalnya, tetapi juga terdorong untuk memberikan kontribusi tambahan demi kepentingan sekolah. Temuan ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang menyatakan bahwa individu dengan keterikatan emosional yang kuat akan menunjukkan perilaku pro-organisasi secara sukarela (Gibson et al., dalam konteks Indonesia dikaji oleh Nugroho & Santoso, 2024). Penelitian Sari dan Mustiningsih (2023) juga menemukan bahwa komitmen afektif menjadi prediktor signifikan OCB guru, khususnya dalam dimensi altruism dan civic virtue.

Dalam konteks Sekolah Dasar Negeri, OCB guru memiliki makna yang sangat penting karena keterbatasan sumber daya sering kali menuntut adanya kontribusi sukarela dari guru untuk menjaga efektivitas operasional sekolah. Guru yang

memiliki komitmen afektif tinggi cenderung bersedia membantu rekan kerja, berinisiatif dalam kegiatan sekolah, serta menjaga keharmonisan lingkungan kerja tanpa menunggu instruksi formal. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komitmen afektif berfungsi sebagai mekanisme internal yang mendorong perilaku kerja positif dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan dasar (Handayani & Sulastri, 2024).

Selain pengaruh tidak langsung melalui komitmen afektif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap OCB guru. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai dan norma organisasi sekolah dapat secara langsung membentuk pola perilaku guru tanpa harus selalu dimediasi oleh sikap psikologis tertentu. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama, kepedulian, dan tanggung jawab kolektif cenderung menciptakan ekspektasi sosial yang mendorong guru untuk berperilaku kooperatif dan pro-organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma dan Darmawan (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah yang kuat dapat mendorong OCB

guru secara langsung melalui internalisasi nilai-nilai organisasi.

Namun demikian, temuan mediasi parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan OCB, yang mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku guru menjadi lebih optimal ketika disertai dengan keterikatan emosional yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi penting, dampaknya terhadap perilaku kerja sukarela akan lebih berkelanjutan apabila guru secara emosional merasa terikat dan bangga menjadi bagian dari sekolah. Penelitian Putra dan Yanuar (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa komitmen afektif memperkuat pengaruh faktor organisasional terhadap perilaku kerja sukarela guru di sekolah negeri.

Pembahasan ini juga menegaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi, komitmen afektif, dan OCB bersifat kontekstual. Karakteristik Sekolah Dasar Negeri di Indonesia yang cenderung birokratis dan berorientasi pada kepatuhan regulatif menuntut adanya pengelolaan budaya organisasi yang

lebih humanis dan partisipatif. Tanpa penguatan aspek afektif, budaya organisasi berpotensi dipersepsikan sebagai sekadar aturan formal, sehingga kurang mampu mendorong perilaku OCB secara optimal. Oleh karena itu, upaya pengembangan budaya organisasi sekolah perlu diarahkan tidak hanya pada pembentukan aturan dan struktur, tetapi juga pada penciptaan pengalaman kerja yang bermakna bagi guru (Widodo & Kurniawan, 2023).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa temuan penelitian memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang menempatkan budaya organisasi sebagai fondasi pembentuk sikap dan perilaku kerja guru. Komitmen afektif terbukti menjadi jembatan psikologis yang menghubungkan budaya organisasi dengan OCB, sehingga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja kolektif sekolah. Dengan demikian, pengelolaan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada penguatan keterikatan emosional guru menjadi strategi kunci dalam mendorong perilaku kewargaan organisasi yang

berkelanjutan di Sekolah Dasar Negeri.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja guru di Sekolah Dasar Negeri. Budaya organisasi yang positif, ditandai oleh nilai kebersamaan, dukungan, keadilan, dan kerja sama, terbukti mampu memperkuat komitmen afektif guru terhadap sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang kondusif cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat, merasa bangga menjadi bagian dari sekolah, serta menunjukkan kesediaan untuk terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru. Keterikatan emosional yang tinggi mendorong guru untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang melampaui kewajiban formal, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Perilaku tersebut

menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sekolah, terutama dalam konteks sekolah dasar negeri yang memiliki keterbatasan sumber daya dan tuntutan kerja yang kompleks.

Selain itu, budaya organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap OCB guru, sekaligus berpengaruh tidak langsung melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap OCB guru apabila disertai dengan upaya penguatan keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas dan efektivitas Sekolah Dasar Negeri tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan budaya organisasi dan penguatan komitmen afektif guru. Upaya menciptakan budaya sekolah yang positif dan humanis merupakan strategi penting dalam mendorong

perilaku kerja sukarela guru yang berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2022). *Partial Least Squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., & Sulastri, M. (2024). Organizational citizenship behavior dan efektivitas sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 31(1), 45–58.
- Kusuma, D. A., & Darmawan, A. (2021). Budaya organisasi sekolah dan implikasinya terhadap perilaku kewargaan guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(2), 110–122.
- Nugroho, S., & Santoso, B. (2024). Komitmen afektif guru dan perilaku kerja ekstra peran di sekolah dasar negeri. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 1–13.
- Putra, A. R., & Yanuar, F. (2022). Komitmen afektif sebagai mediator antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(2), 101–113.
- Rahmawati, D., & Anwar, K. (2023). Keadilan organisasi dan komitmen afektif guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 11(2), 89–102.
- Sari, E. P., & Mustiningsih. (2023). Organizational citizenship behavior guru dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 98–110.
- Setiabudi, D. I. (2024). *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional*. KMO Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2023). *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Widodo, S., & Kurniawan, D. (2023). Budaya kerja sekolah dan kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(3), 321–334.
- Wibowo, A., & Putri, N. E. (2022). Komitmen organisasi guru dalam perspektif perilaku organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 55–67.