

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DALAM PERSPEKTIF VARIASI KARAKTERISTIK INDIVIDU: STUDI PADA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN PAMULANG

Alvin Ilham Adestya¹, Estiningsih Trihandayani², Yulita Pujilestari³,
Sri Utaminingsih⁴, Nuryati Djihadah⁵

^{1,2,3,4,5} Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Pamulang

Alamat e-mail : 1Alvinilham1997@gmail.com, 2dosen00311@unpam.ac.id,
3dosen00442@unpam.ac.id, 4dosen00456@unpam.ac.id,
5dosen00359@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of variations in individual characteristics on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) among elementary school teachers in the Pamulang District. The individual characteristics examined include gender, age, length of work, last educational attainment, and employment status. This research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS to determine the influence of each variable on OCB. The results show that the variables of gender, age, educational attainment, and employment status do not affect OCB, as indicated by significance values of 0.249, 0.113, 0.506, and 0.063 (>0.05), respectively. Thus, hypotheses H1, H2, H4, and H5 are rejected. In contrast, the variable of length of work has a significance value of 0.046 (<0.05), meaning that hypothesis H3 is accepted. This indicates that the length of work has a significant influence on OCB, where the longer teachers work, the more likely they are to display extra-role behaviors that support the success of the school. This study concludes that among the five individual characteristics tested, only the length of work has an influence on OCB among elementary school teachers in the Pamulang District. These findings imply that work experience is an important factor in shaping OCB, while other individual characteristics do not show a meaningful effect

Keywords: Organizational Citizenship Behaviour, individual characteristics, elementary school teachers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variasi karakteristik individu terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pamulang. Karakteristik individu yang diuji meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan status kepegawaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji SPSS untuk melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin, usia, pendidikan

terakhir, dan status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap OCB, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,249; 0,113; 0,506; dan 0,063 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H1, H2, H4, dan H5 ditolak. Sebaliknya, variabel lama bekerja memiliki nilai signifikansi 0,046 ($<0,05$), sehingga hipotesis H3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, di mana semakin lama guru bekerja, semakin besar kecenderungan mereka menampilkan perilaku ekstra peran dalam mendukung keberhasilan sekolah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dari lima karakteristik individu yang diuji, hanya variabel lama bekerja yang berpengaruh terhadap OCB pada guru SD di Kecamatan Pamulang. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam pembentukan perilaku OCB, sementara karakteristik individu lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang berarti.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behaviour, karakteristik individu, guru sekolah dasar

A. Pendahuluan

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan konsep penting dalam kajian perilaku organisasi yang menggambarkan perilaku sukarela individu untuk berkontribusi melebihi tuntutan pekerjaan formal. OCB didefinisikan sebagai perilaku ekstra-rol yang tidak secara eksplisit dihargai oleh sistem imbalan formal, namun memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Cecilia et al., 2025). Dalam konteks pendidikan, OCB guru menjadi bagian penting dari dinamika kerja sekolah yang ditandai oleh kolaborasi, kepedulian sosial, serta kemauan untuk berpartisipasi dalam berbagai program yang mendukung keberhasilan pembelajaran. Sekolah sebagai

organisasi layanan publik sangat bergantung pada kontribusi sukarela para guru, sehingga keberadaan OCB menjadi indikator penting untuk menilai kesehatan organisasi pendidikan.

Perkembangan tuntutan profesionalisme guru dalam kurun waktu satu dekade terakhir turut mendorong urgensi penguatan OCB. Guru dihadapkan pada berbagai tantangan seperti perubahan kurikulum, peningkatan beban administrasi, integrasi teknologi dalam pembelajaran, hingga tuntutan peningkatan kompetensi pedagogik dan sosial. Dalam situasi ini, guru yang memiliki OCB tinggi lebih mampu bekerja secara adaptif, bersedia membantu rekan guru lainnya, serta menunjukkan partisipasi

aktif dalam kegiatan sekolah. Hal tersebut memberikan dampak positif pada efektivitas kepemimpinan sekolah, kualitas pembelajaran, dan kepuasan peserta didik.

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang diyakini memengaruhi tingkat OCB seseorang (Tasriastuti, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik seperti usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian berpengaruh terhadap OCB (Ariyani & Zulkarnain, 2017; Febianti et al., 2023; Halimsetiono & Santosa, 2021). Dalam konteks pendidikan, lama bekerja dapat mencerminkan kematangan profesional, pemahaman terhadap budaya sekolah, serta pengalaman dalam berinteraksi dengan rekan sejawat. Guru dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki keterikatan lebih kuat terhadap sekolah dan memahami lebih baik bagaimana dinamika organisasi bekerja, yang berpotensi meningkatkan OCB (Prasetyo, 2022).

Status kepegawaian juga menjadi faktor yang menarik untuk diteliti. Guru berstatus PNS umumnya memiliki stabilitas pekerjaan, jaminan

karier, dan keterikatan struktural yang lebih kuat, sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, guru non-PNS menghadapi ketidakpastian terkait kontrak, beban kerja, maupun peluang pengembangan karier, yang dapat mempengaruhi motivasi untuk bertindak melebihi tugas formal. Guru PNS terbukti memiliki tingkat OCB lebih tinggi dibanding guru honorer atau non-PNS, meskipun hasil lainnya menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan (Suwandi & Fikri, 2025).

Pendidikan terakhir sebagai representasi dari latar belakang kompetensi akademik juga sering dikaitkan dengan perilaku kerja. Guru dengan tingkat pendidikan tinggi misalnya, biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang profesionalisme dan etika kerja, serta kemampuan reflektif yang lebih matang. Namun tingkat pendidikan tidak selalu berpengaruh terhadap OCB, karena OCB lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan budaya organisasi dibandingkan faktor akademis (Prayoga et al., 2024).

Kecamatan Pamulang merupakan wilayah dengan karakteristik sekolah dasar yang

beragam, baik dari segi status sekolah, jumlah guru, maupun latar belakang sosial ekonomi masyarakat. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja dengan dinamika yang kompleks, sehingga menarik untuk mengkaji bagaimana OCB guru berkembang dalam konteks tersebut. Keragaman karakteristik guru di wilayah ini termasuk perbedaan lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir menjadi peluang untuk memperoleh pemahaman empiris yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang terkait dengan OCB.

Selain itu, fenomena lapangan menunjukkan bahwa beberapa sekolah di Pamulang memiliki tingkat kolaborasi guru yang tinggi, sementara sekolah lainnya menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang solid. Perbedaan ini memunculkan pertanyaan mengenai sejauh mana karakteristik individu guru memengaruhi munculnya perilaku OCB. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi praktis yang kuat bagi pengembangan manajemen sekolah, terutama dalam konteks penguatan perilaku profesional guru.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap OCB. Sebagian penelitian membuktikan bahwa masa kerja dan tingkat pendidikan dapat memengaruhi loyalitas dan partisipasi ekstra individu, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja jauh lebih dominan dalam menentukan OCB (Ariyani & Zulkarnain, 2017; Cecilia et al., 2025; Maryani et al., 2022; Nisa et al., 2022). Inkonsistensi temuan ini menunjukkan bahwa diperlukan penelitian lanjutan dalam konteks lokal untuk memberikan pemahaman yang lebih relevan dan aplikatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris mengenai OCB guru sekolah dasar di Pamulang dalam perspektif variasi karakteristik individu. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai OCB dalam konteks pendidikan dasar dan memberikan informasi bagi pemangku kepentingan sekolah untuk

merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat OCB guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang; dan (2) menganalisis perbedaan OCB berdasarkan lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi kepala sekolah, dinas pendidikan, serta para guru dalam upaya meningkatkan budaya kerja kolaboratif dan profesional di lingkungan sekolah dasar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir, terhadap variabel dependen, yaitu OCB. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional study, yakni pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu (one-shot). Pendekatan ini dipilih untuk menguji

pengaruh antar variabel secara empiris serta memberikan gambaran yang komprehensif mengenai OCB di lokasi penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada seluruh responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan mengenai variabel jenis kelamin, usia, lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir yang diukur menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis untuk memastikan bahwa setiap variabel terukur secara tepat sesuai konsep yang ditetapkan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh usia, lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir terhadap OCB baik secara parsial melalui uji t, maupun secara simultan melalui uji F. Selain itu, dilakukan pula

analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku OCB pada guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner langsung kepada guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Berikut adalah hasil analisis deskriptif mengenai tingkat OCB guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang serta variasi karakteristik individu meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variasi Karakteristik Individu

Variasi Karakteristik	Value Label	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	37,5%

Usia	Perempuan	25	62,5%
	21-30 Tahun	4	10%
	31-40 Tahun	13	32,5%
	>40 Tahun	23	57,5%
Lama Bekerja	<5 Tahun	3	7,5%
	5-10 Tahun	10	25%
	11-20 Tahun	15	37,5%
	>20 Tahun	12	30%
Pendidikan Terakhir	S1	35	87,5%
	S2	5	12,5%
Status Kepegawaian	Honorar	5	12,5%
	PPPK	28	70%
	PNS	7	17,5%

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, dapat lihat bahwa 40 orang guru sekolah dasar yang menjadi responden penelitian 15 orang atau 37,5% berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang atau 62,5% berjenis kelamin perempuan. Maka dapat diketahui bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang yang menjadi responden penelitian didominasi oleh guru perempuan.

Lalu variasi karakteristik responden berdasarkan usia responden yakni responden yang berusia 21-30 Tahun sebanyak 4 orang atau 10%, responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 13 orang atau 32,5% dan responden yang berusia >40 Tahun sebanyak 23

orang atau 57,5%. Maka dapat diketahui bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang yang menjadi responden penelitian didominasi guru yang berusia lebih dari 40 tahun.

Selanjutnya yakni variasi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa responden yang memiliki lama bekerja <5 Tahun sebanyak 4 orang atau 7,5%, responden yang memiliki lama bekerja 5-10 Tahun sebanyak 10 orang atau 25%, responden yang memiliki lama bekerja 11-20 Tahun sebanyak 15 orang atau 37,5%, dan responden yang memiliki lama bekerja >20 Tahun sebanyak orang 12 atau 30%. Maka dapat diketahui bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang yang menjadi responden penelitian didominasi guru yang memiliki lama bekerja 11-20 Tahun.

Kemudian variasi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 orang atau 87,5% dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang atau 12,5%. Maka dapat diketahui bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang yang menjadi responden

penelitian didominasi guru yang memiliki pendidikan terakhir S1.

Terakhir yakni variasi karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian, diketahui bahwa responden yang berstatus pegawai Honorer sebanyak 5 orang atau 12,5%, responden yang berstatus pegawai PPPK sebanyak 28 orang atau 70% dan responden yang berstatus PNS sebanyak 7 orang atau 17,5%. Maka dapat diketahui bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang yang menjadi responden penelitian didominasi oleh guru yang berstatus pegawai PPPK.

Setelah variasi karakteristik individu di ketahui, tahapan selanjutnya yang analisa data untuk mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang. Berikut adalah hasilnya.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat OCB Guru

Kategorisasi	N	%
Sangat Tinggi	0	0%
Tinggi	15	38%
Sedang	21	53%
Rendah	4	10%
Sangat Rendah	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, dapat lihat bahwa tidak ditemukan guru yang memiliki tingkat OCB sangat tinggi, 15 orang atau 38% guru memiliki tingkat OCB yang tinggi, 21 orang atau 53% guru memiliki tingkat OCB yang sedang, 4 orang atau 10% guru memiliki tingkat OCB yang rendah, dan tidak ditemukan guru yang memiliki tingkat OCB sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa 40 guru sekolah dasar di Kecamatan Pamulang yang menjadi responden penelitian didominasi oleh guru yang memiliki tingkat OCB dengan kategori sedang.

Setelah analisis deskriptif selesai dilakukan, selanjutnya yakni pengujian asumsi klasik pada data yang dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan akurat. Hasil dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi merupakan uji asumsi klasik menggunakan SPSS yang akan dipaparkan pada bagian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	21.15963861

Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, dapat diketahui hasil uji normalitas dengan taraf signifikansi 5% memperoleh signifikansi 0,200>0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

			Sig.
Jenis Kelamin * OCB	Between Groups	(Combined)	.438
		Linearity	.075
		Deviation from Linearity	.537
	Within Groups		
	Total		
Usia * OCB	Between Groups	(Combined)	.144
		Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.547
	Within Groups		
	Total		
Lama Bekerja * OCB	Between Groups	(Combined)	.026
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.124
	Within Groups		
	Total		
Pendidikan Terakhir * OCB	Between Groups	(Combined)	.727
		Linearity	.271
		Deviation from Linearity	.747
	Within Groups		
	Total		

	Total		
Status	Between	(Combined)	.706
Kepegawaian	Groups	Linearity	.882
* OCB		Deviation from Linearity	.669
	Within Groups		
	Total		

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, dapat diketahui hasil uji linieritas dengan taraf signifikansi 5% semua variabel yang diteliti memperoleh signifikansi *Deviation from Linearity* >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian memiliki distribusi yang linier.

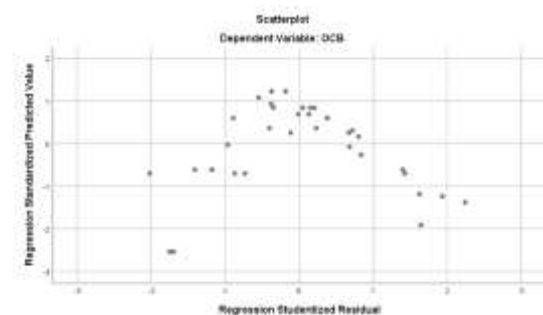
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Jenis Kelamin	.800	1.251
Usia	.501	1.996
Lama Bekerja	.507	1.974
Pendidikan Terakhir	.694	1.442
Status Kepegawaian	.645	1.550

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tiap variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10, yaitu Jenis Kelamin sebesar 0,800, Usia sebesar 0,501, Lama Bekerja sebesar 0,507, Pendidikan Terakhir sebesar 0,694 serta Status

Kepegawaian sebesar 0,645 . Selain itu, nilai VIF untuk kelima variabel tersebut juga berada di bawah 10, yakni Jenis Kelamin sebesar 1,251, Usia sebesar 1,996, Lama Bekerja sebesar 1,974 Pendidikan Terakhir sebesar 1,442 serta Status Kepegawaian sebesar 1,550. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.



Sumber : Output SPSS (2025)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 1, tampak bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen, yaitu Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja,

Pendidikan Terakhir dan Status Kepegawaian.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.105

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, nilai uji autokorelasi pada kolom Durbin-Watson menunjukkan angka 1,105 untuk model regresi dalam penelitian ini. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi 5% untuk jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variabel independen (k) = 5, sehingga diperoleh nilai 5–Du sebesar 3,279 dan nilai DI sebesar 1,230. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian $DI < Dw < 5-Du$, yaitu $1,230 < 1,105 < 3,279$, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier ini tidak mengalami autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	94.187	36.782	
Jenis Kelamin	9.712	8.277	.171
Usia	12.284	7.552	.299
Lama Bekerja	11.376	5.493	.378

Pendidikan Terakhir	8.744	13.010	.105
Status Kepegawaian	-15.717	8.179	-.311

a. Dependent Variable: OCB
 Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, analisis regresi digunakan untuk menguji dan mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linear berganda diterapkan untuk menilai pengaruh dari setiap variabel. Dari tabel tersebut maka dapat dibentuk persamaan atas regresi linear untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$OCB = 9,172 JK + 12,284 U + 11,376 LB + 8,744 PT + -15,717 SK + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 94,187 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dalam penelitian ini Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir dan Status Kepegawaian berada pada kondisi konstan atau bernilai 0, maka variabel dependen, yaitu *financial statement fraud*, akan memiliki nilai sebesar 94,187.

Variabel independen Jenis Kelamin, memiliki nilai koefisien

sebesar 9,172. Nilai ini menunjukkan bahwa Jenis Kelamin berpengaruh positif terhadap OCB. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada Jenis Kelamin akan meningkatkan OCB sebesar 9,172. Usia memiliki nilai koefisien sebesar 12,284. Nilai ini menunjukkan bahwa Usia berpengaruh positif terhadap OCB. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada Usia akan meningkatkan OCB sebesar 12,284. Lama Bekerja memiliki nilai koefisien sebesar 11,376. Nilai ini menunjukkan bahwa Lama Bekerja berpengaruh positif terhadap OCB. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada Lama Bekerja akan mengurangi OCB sebesar 11,376. Pendidikan Terakhir memiliki nilai koefisien sebesar 8,744. Nilai ini menunjukkan bahwa Pendidikan Terakhir berpengaruh positif terhadap OCB. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada Pendidikan Terakhir akan meningkatkan OCB sebesar 8,744. Status Kepegawaian memiliki nilai koefisien sebesar -15,717. Nilai ini menunjukkan bahwa Status Kepegawaian berpengaruh negatif terhadap OCB. Dengan kata lain,

setiap peningkatan satu satuan pada Status Kepegawaian akan menurunkan OCB sebesar -15,717.

Selanjutnya adalah pengujian statistik t yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen namun jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka berlaku sebaliknya. Berikut hasil uji pengaruh parsial (t).

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.561	.015
Jenis Kelamin	1.173	.249
Usia	1.626	.113
Lama Bekerja	2.071	.046
Pendidikan Terakhir	.672	.506
Status Kepegawaian	-1.921	.063

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, nilai signifikansi Jenis Kelamin dalam kolom Sig, adalah $0,249 > 0,05$ sebagai batas maksimum signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H1) ditolak, dan

secara individu atau parsial Jenis Kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Nilai signifikansi Usia dalam kolom Sig, adalah $0,113 > 0,05$ sebagai batas maksimum signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H2) ditolak, dan secara individu atau parsial Usia tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Nilai signifikansi Lama Bekerja dalam kolom Sig, adalah $0,046 < 0,05$ sebagai batas maksimum signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H3) diterima, dan secara individu atau parsial Lama Bekerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Nilai signifikansi Pendidikan Terakhir dalam kolom Sig, adalah $0,506 > 0,05$ sebagai batas maksimum signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H4) ditolak, dan secara individu atau parsial Pendidikan Terakhir memiliki tidak pengaruh terhadap OCB. Nilai signifikansi Status Kepegawaian dalam kolom Sig, adalah $0,063 > 0,05$ sebagai batas maksimum signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H5) ditolak, dan secara individu atau parsial Status Kepegawaian memiliki tidak pengaruh terhadap OCB.

Selanjutnya adalah pengujian statistik f digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama sama atau simultan variabel - variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen namun jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka berlaku sebaliknya. Berikut hasil uji pengaruh simultan (F):

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	df	Mean	F	Sig.
		Square		
1 Regression	5	2580.004	5.024	.001 ^b
Residual	34	513.573		
Total	39			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Status Kepegawaian, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Usia

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil Tabel 9 dapat dilihat nilai signifikansi pada kolom Sig. adalah $0,001 < 0,05$ sebagai batas maksimal nilai pengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa (H6) diterima dan secara simultan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir dan Status Kepegawaian terhadap OCB.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.340	22.66215

a. Predictors: (Constant), Status

Kepegawaian, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Usia

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa nilai R sebesar 0,652, R Square sebesar 0,425, dan Adjusted R² sebesar 0,340. Ketiga nilai tersebut cenderung mendekati 0, yang menunjukkan bahwa variabel independen Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir dan Status Kepegawaian memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen, yaitu OCB sebesar 65,2%. Nilai R Square mengindikasikan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan 42,5% variasi OCB, sedangkan 57,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Demikian pula, nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa hanya 34% variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, sementara 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Setelah seluruh proses analisis data selesai, selanjutnya peneliti hendak membahas pengaruh dari setiap variabel baik pengaruh parsial maupun simultan. Pertama adalah pengaruh jenis kelamin terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji t, pengaruh jenis kelamin terhadap OCB diperoleh signifikansi sebesar $0,249 > 0,05$ yang artinya Jenis Kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian Data & Rifai (2024) yang menegaskan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa faktor gender tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap perilaku OCB di lingkungan karyawan PDAM Kota Makassar.

Namun hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Lestari (2021) yang memaparkan bahwa keseluruhan rata-rata OCB kelompok guru laki-laki dan perempuan memiliki selisih yang cukup jauh. Apabila dilihat dari aspek-aspek yang membentuk OCB, maka hanya terdapat

perbedaan sedikit antara OCB laki-laki dan perempuan walaupun pada semua aspek laki-laki memiliki nilai yang lebih baik dibanding perempuan. Perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) antara laki-laki dan perempuan kemungkinan besar dipengaruhi oleh karakteristik gender serta kepribadian masing-masing individu. Secara sosial, laki-laki sering diharapkan menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan memimpin di lingkungan kerja. Sebaliknya, perempuan masih kerap ditempatkan pada peran domestik sehingga dianggap kurang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Pandangan tersebut memengaruhi cara laki-laki dan perempuan merespons pekerjaan, termasuk dalam perilaku OCB. Selain itu, faktor internal seperti kepribadian yang sifatnya relatif menetap juga turut membedakan kecenderungan OCB pada masing-masing individu, baik laki-laki maupun perempuan.

Kedua adalah pengaruh Usia terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji t, pengaruh Usia terhadap OCB diperoleh sebesar $0,113 > 0,05$ yang artinya usia tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Padahal, dalam

penelitian Putri & Satwika (2025) menunjukkan bahwa guru SD dengan rentang usia 56 –65 tahun memiliki perilaku OCB lebih tinggi dibandingkan dengan usia lainnya. Guru dengan usia lebih tua memiliki pengalaman masa kerja lebih lama, sehingga guru tersebut memiliki pengalaman, wawasan, dan keterampilan lebih yang membuat guru merasa lebih kompeten dan terikat dalam pekerjaannya.

Ketiga adalah pengaruh lama bekerja terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji t, pengaruh lama bekerja terhadap OCB diperoleh $0,046 < 0,05$ yang artinya lama bekerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian Sidin et al. (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif antara lama kerja dan OCB, karyawan yang lebih lama bekerja cenderung lebih memahami organisasi sehingga meningkatkan kinerja mereka karena adanya motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja.

Keempat adalah pengaruh pendidikan terakhir terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji t, pengaruh pendidikan terakhir terhadap OCB

diperoleh $0,506 > 0,05$ yang artinya pendidikan terakhir tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian Dewi et al. (2016) yang menyebutkan semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin rendah kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan OCB, karena pemegang gelar pendidikan tinggi akan lebih fokus terhadap kinerja tugas, karena mereka memiliki kesempatan yang lebih baik untuk dipromosikan.

Kelima adalah pengaruh status kepegawaian terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji t, pengaruh status kepegawaian terhadap OCB diperoleh $0,063 > 0,05$ yang artinya status kepegawaian tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Namun hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Nanthawie & Widodo (2024) bahwa karyawan tetap memiliki OCB yang lebih tinggi dari karyawan tidak tetap. Karyawan tetap cenderung memiliki OCB tinggi dikarenakan kompensasi yang lebih tinggi, adanya keamanan kerja, benefits, dan lebih banyak lagi.

E. Kesimpulan

Penelitian mengenai
Organizational Citizenship Behaviour

(OCB) dalam perspektif variasi karakteristik individu pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pamulang menunjukkan bahwa perilaku ekstra peran guru bukan semata-mata terbentuk oleh tuntutan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik personal. Variabel Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Status Kepegawaian masing-masing memiliki nilai signifikansi $0,249$; $0,113$; $0,506$; dan $0,063$ yang semuanya lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis H1, H2, H4, dan H5 dinyatakan ditolak, sehingga secara parsial keempat variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap OCB. Sebaliknya, variabel Lama Bekerja menunjukkan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, sehingga hipotesis H3 diterima. Hal ini berarti bahwa secara individu, Lama Bekerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan perilaku ekstra peran dalam mendukung organisasi.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan OCB guru perlu mempertimbangkan karakteristik individual sebagai dasar

pengembangan sumber daya manusia. Sekolah perlu menciptakan iklim kerja positif yang berbasis kolaborasi, saling menghargai, dan komunikasi terbuka. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memfasilitasi penguatan OCB melalui supervisi yang konstruktif, penghargaan non-material, serta pemberdayaan guru sesuai potensi masing-masing. Dari sisi pengembangan SDM pendidikan, dibutuhkan program pelatihan yang menekankan aspek soft skills, seperti kepemimpinan, manajemen emosi, dan komitmen profesional.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar guru terus mengembangkan sikap proaktif, empati, dan kemauan untuk bekerja sama demi menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis. Kepala sekolah hendaknya memberikan pendekatan personal dan motivasi yang sesuai dengan karakteristik guru. Dinas Pendidikan diharapkan menyusun program peningkatan kompetensi yang lebih menyeluruh, terutama dalam penguatan budaya kolaboratif. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek atau mengkaji faktor lain seperti budaya

sekolah dan kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan OCB dapat terus dioptimalkan untuk mendukung kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 73–81. <https://doi.org/10.21009/jppp.062.03>
- Cecilia, F., Hayati, S., & Aditya, A. M. (2025). Peran Employee Engagement dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(1), 111–119. <https://doi.org/10.56326/jpk.v5i1.5831>
- Data, M. U., & Rifai, D. F. (2024). Analisis Perilaku Karyawan Berdasarkan Gender pada Dimensi Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan Daerah Air Minum. *Mbia*, 22(3), 511–523. <https://doi.org/10.33557/mbia.v22i3.2529>
- Dewi, R. M., Perdhana, M. S., & Manajemen, J. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). The Influence of Education Level, Age, Gender, and Work Experience on Work Productivity in Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2), 69–77. <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>
- Lestari, R. W. (2021). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah ditinjau dari Jenis Kelamin. *Acta Psychologia*, 1(2), 149–154. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i2.43141>
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 207–228. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.845>
- Narthawie, B., & Widodo, Y. H. (2024). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan yang Bekerja di Universitas Sanata Dharma Berdasarkan Status Kerja. *Solution: Journal of Counseling and Personal Development*, 6(2), 13–20. <https://doi.org/10.24071/sol.v6i2.10951>
- Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 3(3), 223–240. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/view/6231%0Ahttp://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/viewFile/6231/3448>
- Prasetyo, A. (2022). The Mediation Role of OCB on the Effect of the Big Five Personality on Nurse Performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 292–300. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40294>
- Prayoga, F. I., Masruroh, N., & Safitri, N. V. (2024). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia. *SHEs: Conference Series* 7, 3(1), 613–622. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1768>
- Putri, F. D. F. W., & Satwika, Y. W. (2025). Analisis Kuantitatif Deskriptif Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 153–164.
- Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R. (2019). The Effect Length of Work to the OCB Level of Bugis Tribe Nurses in the Inpatient Installation of Labuang Baji

Hospital. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(3), 220–227.
<https://doi.org/10.30597/mkmi.v15i3.6164>

Suwandi, Z. R., & Fikri, A. (2025). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Status Kepegawaian di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(6), 4024–4034.
<https://doi.org/10.38035/rrj.v7i6.1765>

Tasriastuti, N. A. (2022). Pengaruh Faktor Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Peran Ekstra atau OCB (Organizational Citizenship Behavior) di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(2), 196–201.
<https://doi.org/10.34152/emba.v1i2.510>