

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISAIN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) GURU MTS SWASTA DI KECAMATAN CIBINONG
KABUPATEN BOGOR**



**EMA WATI
No Reg : 7616140464**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB DESIGN ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF PRIVATE ISLAMIC JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHER IN CIBINONG DISTRICT, BOGOR REGENCY

EMA WATI

ABSTRACT

A study of determining the influence of Organization Culture and Job Design on the teacher's OCB at private islamic junior high school have been done which the samples were taken at a district of Cibinong , Bogor.

In this work a survey method with path analysis techniques was used by applying a questioner as a researched instrument. 170 responders were involved by sending their feedback within the questioner. Those responders were decided using simple random sampling among all teachers that working at the predetermined location.

The results showing both organizational culture and job design perform significant effect on the teacher's OCB. Moreover there is a correlation between organizational culture and job design which one affects the other.

Keywords: organizational culture, job design, OCB

RINGKASAN

Perilaku OCB sangat penting bagi efektifitas organisasi, dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Guru yang memiliki OCB yang tinggi dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja menghadapi masalah yang pada akhirnya akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Menurut Colquitt, Le Pine dan Wesson “*strong cultures guide employee attitudes and behaviors*”. Budaya yang kuat menuntun sikap dan perilaku karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya organisasi yang dipegang semakin intensif, semakin luas dianut, dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan. Model karakteristik pekerjaan adalah salah satu pendekatan yang paling dikenal untuk disain kerja. Menurut Clifton O. Mayfield menjelaskan “*the research examined the relationship between specific job characteristics and different types of OCB. The findings suggest that job characteristics have an impact on OCB, and the impact varies depending on which job characteristic and OCB are of interest*”. Penelitian ini menguji hubungan antara karakteristik pekerjaan tertentu dan berbagai jenis OCB. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berdampak pada OCB, dan dampaknya bervariasi tergantung pada karakteristik pekerjaan dan OCB menjadi perhatian. Menurut pendapat Robbins dan Coulter “*the stronger a culture becomes, the more it affects the way managers plan, organize, lead, and control.*” Semakin kuat sebuah budaya, semakin budaya itu mempengaruhi cara manajer merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengontrol.

Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di MTs Swasta Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 297 guru. Sampel penelitian sebanyak 170 guru. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Variabel OCB yang terdiri 35

pernyataan terdapat 5 butir yang drop sehingga menjadi 30 butir dan menghasilkan koefisien 0,957, dengan demikian dinyatakan reliabel. Variabel budaya organisasi yang terdiri dari 35 butir pernyataan terdapat 5 butir yang drop sehingga menjadi 30 butir dan menghasilkan koefisien 0,952, dengan demikian dinyatakan reliabel. Variabel disain kerja yang terdiri dari 35 pernyataan dan terdapat 5 butir pernyataan yang drop sehingga menjadi 30 butir dan menghasilkan koefisien 0,961, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi (r_{13}) sebesar 0,292 dan nilai koefisien jalur (ρ_{31}) sebesar 0,240. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif disain kerja terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi (r_{23}) sebesar 0,271 dan nilai koefisien jalur (ρ_{32}) sebesar 0,212. Ini memberikan makna disain kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap disain kerja dengan nilai koefisien korelasi (r_{12}) sebesar 0,245 dan nilai koefisien jalur (ρ_{21}) sebesar 0,245. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap disain kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi dan disain kerja terhadap OCB. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini dengan memperhatikan fakta-fakta di lapangan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan disain kerja terhadap OCB guru. Implikasi hasil penelitian ini diarahkan pada upaya peningkatan OCB melalui variabel budaya organisasi dan disain kerja.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER**

Pembimbing I



Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd
Tanggal : 16/16

Pembimbing II



Dr. Dwi Deswary, M.Pd
Tanggal : 17/6 2016

PANITIA UJIAN MAGISTER

Nama

Tanda tangan

Tanggal

Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd
(Ketua)¹



Dr. Dwi Deswary, M.Pd
(Sekretaris)²



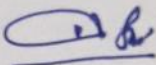
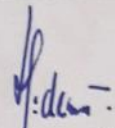
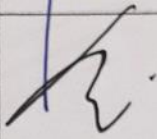
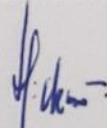
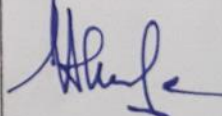
17/6 2016

Nama : Ema Wati
No. Registrasi : 7616140464
Tanggal Lulus :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Ema Wati
 No Registrasi : 7616140464
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur PPs UNJ / Ketua)		
2.	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Kaprodi MP S2 UNJ / Sekretaris)		17/6 2016
3.	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd (Pembimbing I)		16/6 16
4.	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Pembimbing II)		17/6 2016
5.	Dr. Matin, M.Pd (Penguji)		15/6 2016

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, April 2016



Ema Wati

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas berkat dan rahmat karunia Allah SWT karena peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk kelulusan Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Adapun tesis ini berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disain Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MTs Swasta Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.”**

Dalam penyusunan tesis ini peneliti mendapat dukungan, perhatian, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti berterima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Djaali, M.Pd, selaku Rektor UNJ
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, selaku Direktur PPs UNJ
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan, sekaligus sebagai pembimbing II
4. Dr. Matin, M.Pd, selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan.
5. Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd, selaku pembimbing I.
6. Semua Dosen Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah berjasa kepada peneliti. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan.
7. Dr. Ganjar, selaku pengawas MTs Kecamatan Cibinong Bogor
8. Kepala MTs Swasta Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor yang telah mengijinkan peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah.
9. Dewan guru MTs Swasta di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor yang rela menyisihkan waktunya untuk membantu peneliti mendapatkan data penelitian.
10. Suami, anak-anak, serta keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan penuh selama menjalani perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan, karena itu berbagai saran, masukan serta kritik yang membangun akan diterima dan dijadikan sebagai bahan perbaikan selanjutnya.

Jakarta, April 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING UNTUK UJIAN TESIS	v
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Kegunaan Hasil Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	9
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	9
2. Budaya Organisasi	13
3. Disain Kerja	19
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	23
C. Kerangka Teoretik	25

1. Budaya Organisasi dan OCB	25
2. Disain Kerja dan OCB	27
3. Budaya Organisasi dan Disain Kerja	30
D. Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Metode Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
1. OCB	36
2. Budaya Organisasi	41
3. Disain Kerja	46
F. Tehnik Analisis Data	51
G. Hipotesis Statistika	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	53
1. OCB	53
2. Budaya Organisasi	55
3. Disain Kerja	57
B. Pengujian Persyaratan Analisis	59
1. Uji Normalitas	60
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	62
C. Pengujian Hipotesis	72

D. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi	86
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94
RIWAYAT HIDUP	275

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen OCB	37
Tabel 3.2	Hasil Uji Coba Instrumen OCB	40
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi	42
Tabel 3.4	Hasil Uji Coba Instrumen Budaya Organisasi	45
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Disain Kerja	47
Tabel 3.6	Hasil Uji Coba Instrumen Disain Kerja	50
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Variabel OCB	54
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi	56
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disain Kerja	58
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	62
Tabel 4.5	ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 75,34 + 0,39 X_1$	64
Tabel 4.6	ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 85,67 + 0,31 X_2$	67
Tabel 4.7	ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 88,00 + 0,28 X_1$	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi	72
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	73
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB	74
Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh Disain Kerja Terhadap OCB	75
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disain Kerja	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Path Analysis	34
Gambar 4.1 Histogram Variabel OCB	55
Gambar 4.2 Histogram Variabel Budaya Organisasi	57
Gambar 4.3 Histogram Variabel Disain Kerja	59
Gambar 4.4 Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 75,34 + 0,39X_1$	65
Gambar 4.5 Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 85,67 + 0,31X_2$	68
Gambar 4.6 Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 88,00 + 0,28X_1$	71
Gambar 4.7 Model Empiris antar Variabel	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian	95
Lampiran 2	Data Hasil Uji Coba	112
Lampiran 3	Kisi-Kisi Akhir instrumen	137
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian	153
Lampiran 5	Pengujian Persyaratan Analisis	169
Lampiran 6	Hasil Perhitungan	241
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis	255
Lampiran 8	Surat-surat	260