

Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara

The Correlation between Role of Leadership and Work Environment with Organizational Citizenship Behavior at SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara.

Shouma Fithria, Sjahril Effendy & Dedi Sahputra*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 12 Desember 2021; Direview: 12 Desember 2021; Disetujui: 13 Februari 2022

*Corresponding Email: dedisahputra@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Purposive Sampling. Metode pengambilan data adalah skala peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1. Ada hubungan positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dengan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.888 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan sangat kuat. 2. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.929 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan sangat kuat. 3. Ada hubungan positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0.952 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan sangat kuat. Total sumbangan efektif dari peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 90.6% dan dinyatakan sangat kuat.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

This study aims to determine the relationship between leadership roles and work environment with Organizational Citizenship Behavior at SMK Negeri 1 Air Putih, Batubara Regency. The hypothesis proposed is that there is a positive and significant relationship between the role of leadership and the work environment with Organizational Citizenship Behavior at SMK Negeri 1 Air Putih, Batubara Regency. The population in this study amounted to 35 people. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection method is the scale of leadership roles, work environment and OCB. Data analysis using multiple regression analysis model. The results of this study are: 1. There is a positive and significant relationship between leadership roles and OCB. This is indicated by the coefficient value of 0.888 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and it is stated that H_a is accepted with a very strong relationship. 2. There is a positive and significant relationship between the work environment and OCB. This is indicated by the coefficient value of 0.929 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and it is stated that H_a is accepted with a very strong relationship. 3. There is a positive and significant relationship between leadership roles and work environment with OCB. This is indicated by the value of the correlation coefficient (R) = 0.952 with a value of sig. $0.000 < 0.05$ and it is stated that H_a is accepted with a very strong relationship. The total effective contribution of leadership roles and work environment with OCB is 90.6% and is declared very strong.

Keywords: Role of Leadership; Work Environment; *Organizational Citizenship Behavior*.

How to Cite: Fithria, S. Effendy, S. & Sahputra, D. (2022). Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (4): 2103-2112.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang paling berharga bagi keberlangsungan organisasi. Potensi sumber daya manusia berpengaruh kepada organisasi dalam mencapai tujuan. Tak jarang pula, dalam mengembangkan sumber daya manusia organisasi memberikan effort yang lebih melalui program-program yang dirancang untuk mengasah kemampuan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi adalah mampu mengelola pekerjaan dengan baik, serta bekerja melebihi tugas pokoknya. Pada abad ke-21, sumber daya manusia dituntut untuk lebih berperan aktif serta melakukan perubahan positif di dalam dirinya. Kualitas sumber daya manusia pada zaman ini diharapkan mengikuti perkembangan dunia dan memiliki jiwa yang inovatif.

Dalam menghadapi perubahan yang terjadi, sumber daya manusia harus bekerja lebih aktif dan lebih cepat. Tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi perubahan tersebut dilakukan dan mampu memengaruhi tempat kerja sumber daya manusia itu sendiri. Selain organisasi, industri dan juga lembaga-lembaga baik pemerintahan maupun non pemerintahan merasakan dampak perubahan dari perkembangan yang terjadi saat ini. Khususnya di lembaga pemerintahan, yaitu Lembaga Pendidikan atau Sekolah.

Sekolah merupakan suatu tempat yang terjadinya aktifitas belajar dan mengajar antara siswa dan guru. Setiap sekolah harus mengikuti perkembangan zaman saat ini, dapat dilihat melalui fasilitas sekolah, infrastruktur, maupun sumber daya manusia. Sekolah diharapkan mampu memberikan pendidikan formal maupun informal kepada setiap manusia nya. Tidak hanya itu, namun sekolah memberikan pendidikan karakter. Karakter yang dibangun di lingkungan sekolah, tak hanya diberikan kepada siswa, namun para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di lingkungan sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di sekolah, memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai perannya. Tugas yang dilakukan sudah diatur dalam deskripsi tugas masing-masing. Selain memberikan pembelajaran dan melayani, setiap tenaga pendidik dan kependidikan harus menunjukkan kinerja yang melebihi tugas pokoknya. Hal tersebut dilakukan untuk memajukan sekolah, dan menjadi sekolah yang lebih baik, serta mempunyai daya saing.

Kinerja yang diharapkan untuk pengembangan sekolah adalah kinerja yang tidak mementingkan kompensasi dan kepentingan diri sendiri, melainkan perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingan bersama dalam organisasi. Maka dari itu, perilaku yang dibutuhkan dalam organisasi adalah perilaku kewargaan organisasi atau biasa disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB). Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja salah satunya adalah perilaku OCB. Anggota yang baik biasanya akan menampilkan perilaku OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya anggota-anggota yang bertindak OCB. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki OCB akan lebih unggul dari organisasi lainnya.

Riggio (2013) mengatakan OCB terdiri dari upaya anggota organisasi yang memajukan atau mempromosikan pekerjaan organisasi, citranya, dan tujuannya. Hal-hal kecil yang dilakukan oleh anggota, akan berpengaruh besar dalam organisasi. Seperti membantu rekan kerja, bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas pokok, ikut membantu dan berperan dalam kegiatan sekolah maupun diluar sekolah. Perilaku tersebut akan meningkatkan keefektifan organisasi. Jika OCB diterapkan di organisasi, pemimpin akan merasa dibantu dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin merupakan faktor yang berpengaruh pada tingkat OCB di organisasi.

Menurut Yukl (2013) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif, akan berdampak pada sistem yang ada di organisasi, termasuk perilaku yang ditampilkan di lingkungan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur proses di organisasi. Tanpa adanya seorang pemimpin, masalah yang muncul akan sulit diselesaikan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting.



Pemimpin harus dapat mengatasi konflik yang terjadi, pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengemukakan pendapat tentang kondisi organisasi demi capaian tujuan bersama. Maka dari itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan nya. Selain itu, menurut Hakim (2015) ada beberapa peran kepemimpinan yang efektif dalam organisasi, yaitu : peran interpersonal, informasional dan pembuat keputusan. Peran-peran ini penting dilakukan bagi setiap pemimpin, agar organisasi yang dipimpin nya mencapai kinerja yang baik, dan maksimal.

Kemudian, selain faktor kepemimpinan, faktor penting lainnya juga mempengaruhi perilaku OCB, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat terkadang dilupakan kepentingannya di organisasi. Adanya lingkungan kerja yang sehat, akan memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktifitas di organisasi.

Rasa nyaman dalam bekerja sangatlah penting. Kenyamanan para karyawan, dapat dibentuk melalui komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Sahputra (2020) ketika kemampuan berkomunikasi menjadi budaya organisasi dan menjadi keterampilan yang secara terus menerus disempurnakan, maka tujuan organisasi akan lebih terbuka untuk dicapai. Oleh karena itu para pekerja akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk tujuan organisasi.

Karyawan yang nyaman secara psikologis, akan mencari solusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Tak hanya itu, perilaku-perilaku yang melebihi organisasi akan muncul, seperti perilaku OCB. Biasanya, seseorang akan menghabiskan banyak waktu bila ditempat kerja. Jika ditempat kerja, karyawan merasa puas dan terpenuhi dalam kenyamanan, karyawan akan menampilkan perilaku yang baik dan maksimal.

Menurut Kaswan (2020) lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Selanjutnya, ia menambahkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja, terbagi dalam 2 macam, yaitu : lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi barang-barang yang menunjang pekerjaan, dan kondisi tempat kerja, seperti kelembaban, sirkulasi, pencahayaan, warna, dan lain sebagainya. Selanjutnya, lingkungan non fisik seperti hubungan kerja, dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak kepada sistem organisasi, khususnya perilaku yang akan ditampilkan di organisasi. Para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal, jika berada diruangan tertutup tanpa sirkulasi udara yang baik, peralatan kerja yang tidak mendukung, pencahayaan yang kurang, atau warna terlalu merusak mata, sehingga lingkungan kerja harus tetap diperhatikan oleh pihak organisasi.

Hal-hal yang menunjang perilaku dalam bekerja, turut diperhatikan pada suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Khususnya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Air Putih yang berada di Kabupaten Batubara. SMK Negeri 1 Air Putih merupakan sekolah menengah yang berada di Kabupaten Batubara.

SMK Negeri 1 Air Putih memiliki beberapa program keahlian, yaitu : Teknik Kendaraan Ringan dan Otomotif, Teknik dan Bisnis Sepeda Motor, Teknik Bodi Otomotif, Kimia Industri, Teknik Komputer dan Jaringan, dan Rekayasa Perangkat Lunak. Beberapa penghargaan sudah diraih oleh SMK Negeri 1 Air Putih, baik dari cakupan organisasi maupun kualitas siswa/i nya. SMK Negeri 1 Air Putih merupakan Sekolah Adiwiyata sejak tahun 2019, dan sudah meraih beberapa penghargaan lomba dari tingkat nasional hingga internasional.

Namun, beberapa perilaku para tenaga pendidik dan kependidikan terlihat tidak mendukung dan meningkatkan SMK Negeri 1 Air Putih. Seharusnya, semua penghargaan dapat dipertahankan dan dapat meningkatkan kualitas organisasi agar menjadi lebih baik. Terlihat beberapa perilaku-perilaku kerja yang ditampilkan kurang baik, seperti kurang adanya semangat dalam bekerja, dan kurang munculnya perilaku OCB.

Beberapa tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di SMK Negeri 1 Air Putih, memiliki perilaku OCB yang kurang baik. Terlihat dari aktifitas yang terjadi di sekolah, kurangnya kepedulian tenaga pendidik terhadap siswa/i yang memiliki kelemahan dalam belajar, kurang

mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, seperti tidak ikut berperan dalam kegiatan-kegiatan sekolah, misalnya persiapan ujian, pelepasan siswa, dan kegiatan lainnya, serta enggan menggantikan kehadiran mengajar didalam kelas jika ada yang berhalangan hadir.

Selain itu, ada beberapa tenaga pendidik yang kurang dalam mengerjakan tugas nya seperti tidak memberikan materi di dalam GoogleClassroom dalam pembelajaran daring dan terlambat dalam menghadiri rapat bahkan ada beberapa yang tidak hadir dalam forum. Namun, tetap ada beberapa para tenaga pendidik dan kependidikan terlihat ikut berperan aktif dalam kelancaran acara tersebut, tak hanya ikut berperan, namun ada juga yang mempersiapkan acara hingga larut malam.

Seluruh perilaku yang tampak di lingkungan sekolah, berpengaruh pada peran seorang pemimpinnya atau disebut Kepala Sekolah. Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Air Putih, memiliki peran yang sangat penting dan cukup berat, karena harus mempertahankan kondisi baik sekarang hingga kedepan. Semua perilaku, termasuk OCB dipengaruhi oleh peran kepemimpinan.

Peran kepemimpinan dalam SMK Negeri 1 Air Putih terlihat sangat menonjol. Dalam menjamu tamu, Kepala Sekolah selalu memberikan kesan yang positif dan sangat menghargai tamu, Kepala Sekolah juga memiliki hubungan kerja yang baik antara tenaga pendidik dan kependidikan maupun stakeholder.

Kepala Sekolah selalu memantau kinerja pegawai, absensi secara berkala, bahkan ketika terlihat ada pekerjaan yang belum terselesaikan, Kepala Sekolah langsung bertanya tentang kendala dan hambatan dari pekerjaan tersebut. Kepala Sekolah juga bijak dalam pemberian keputusan, serta menanggapi secara cepat dan juga tegas.

Kepala Sekolah dan para tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai perilaku kerja yang juga didasari oleh lingkungan kerja yang mendukung. Suasana di lingkungan SMK Negeri 1 Air Putih sangatlah asri dan hijau, banyak pepohonan rimbun dan kolam di sekitarnya. Udara yang tercipta begitu sejuk dan membuat orang merasa nyaman, betah di tempat kerja.

Selain kondisi luar yang nyaman, gedung serta ruangan sekolah juga dalam keadaan baik. Cat dinding sekolah berwarna cream dan kecoklatan, menambah kesan teduh di lingkungan kerja. Selain itu, didalam ruangan kerja banyak ventilasi udara, sehingga sirkulasi udara yang masuk sangatlah bagus. Fasilitas pendukung kerja seperti komputer, kursi, meja, dan lainnya juga dalam keadaan baik. Cahaya dan kelembaban juga terjaga dengan baik. Selain kondisi lingkungan fisik yang baik, lingkungan non fisik juga sangatlah baik. Komunikasi antara rekan kerja, bawahan bahkan atasan tersampaikan dengan jelas serta lancar, sehingga perilaku-perilaku yang muncul dalam bekerja sangatlah efektif dan dapat memajukan capaian kinerja sekolah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di tempat penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara; Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara; Untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan penyajian hasil.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel penelitian terdiri dari atas empat macam, yaitu variabel eksogen (*independent variable*) atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan variabel endogen (*dependent variable*) atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah : Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Peran Kepemimpinan (X1); Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Lingkungan Kerja (X2); Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : *Organizational Citizenship Behavior* (X1)



OCB dapat diartikan sebuah perilaku kerja yang bersifat sukarela dan melampaui pekerjaan utamanya. Muhdar (2015) mengungkapkan dimensi dari OCB adalah :

- 1) *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain. Dalam dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggunginya;
- 2) *Conscientiousness*, yaitu ketelitian yang dikerjakan secara seksama, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi, atau diatas apa yang telah disyaratkan;
- 3) *Civic virtue*, yaitu perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi;
- 4) *Courtesy*, yaitu kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau mengurangi berkembangnya suatu masalah;
- 5) *Sportsmanship*, yaitu memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, seperti ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan.

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian adalah sebanyak 71 orang, terdiri dari 60 orang Tenaga Pendidik dan 11 orang Tenaga Kependidikan.

Menurut Arikunto (2013) Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup untuk mewakili populasi. Adapun sampel dalam penelitian adalah sebanyak 35 orang tenaga pendidik SMK Negeri 1 Air Putih.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik dalam penelitian ini adalah: 1) Memiliki status Pegawai Negeri Sipil; 2) Minimal bekerja selama 5 Tahun; 3) Berusia minimal 30 Tahun; 4) Minimal pendidikan akhir Sarjana I (S1)

Peneliti akan memberikan kuesioner kepada Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yaitu : pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti.

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian: **Tahap Persiapan**, Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti dengan pertimbangan etika penelitian lapangan melalui tahap pembuatan rancangan usulan penelitian hingga menyiapkan perlengkapan penelitian. Dalam tahap ini peneliti diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian dengan persiapan-persiapan diri yang mantap untuk masuk dalam lapangan penelitian. **Tahap Pelaksanaan Penelitian**, Dalam tahap ini peneliti mengumpulkan data-data untuk dibuat suatu analisis data mengenai peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB pada tenaga pendidik dan kependidikan SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara setelah disetujui pada seminar proposal tesis. **Tahap pengolahan**, Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh dilapangan diantaranya pemeriksaan kembali semua data yang dikumpulkan dan memberi skor terhadap hasil pengambilan data. **Tahap Analisa Data**, Pada tahap ini peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diolah untuk mengetahui hubungan antara peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB pada tenaga pendidik dan kependidikan SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. **Tahap Laporan**, Setelah dilakukan pengolahan dan analisa data, maka langkah selanjutnya adalah memberikan laporan penelitian ntuk dapat diuji sebagai bahan uji tesis peneliti.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang

disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan.

Dalam penelitian ini, skala disebar melalui bantuan *Google Form* dikarenakan penelitian terkendala dengan adanya pandemic Covid-19 sehingga penyebaran skala dilakukan secara *online*. Setelah dilakukan penyebaran skala, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan untuk skala dengan langkah-langkah berikut: 1) Memisahkan hasil jawaban dari skala OCB, peran kepemimpinan dan lingkungan kerja; 2) Melakukan skoring pada masing-masing variable; 3) Setelah diketahui nilai masing-masing dari variabel tersebut, selanjutnya memberikan nilai yang diperoleh tiap responden ke dalam program Microsoft Excel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien regresi berganda. Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi linier berguna untuk mengetahui hubungan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, yaitu hubungan dua variabel bebas peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dan satu variabel dependen yaitu OCB.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel bebas peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dan satu variabel dependen yaitu OCB, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS Version 25 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Peran Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur proses di organisasi. Tanpa adanya seorang pemimpin, masalah yang muncul akan sulit diselesaikan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting. Berdasarkan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana $p > 0.05$ dikatakan normal. Diketahui bahwa lingkungan kerja berdistribusi normal dengan $p = 0.200 > 0.05$ dan OCB $p = 0.200 > 0.05$ juga mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Selanjutnya dalam uji linearitas, hasil *Deviation from Linearity* senilai $0.912 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kedua variabel tersebut bersifat linear.

Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai koefisien (b_1) sebesar 0.393 bermakna jika peran kepemimpinan (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0.393 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan mempengaruhi peningkatan OCB, dan sebaliknya.

Kemudian dalam uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0.888 atau nilai sig $0.001 < 0.05$ yang menyatakan “ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan (X_1) dengan OCB (Y) di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara.” Hal ini menunjukkan bahwa jika peran kepemimpinan baik maka semakin baik pula OCB nya dengan interval hubungan keduanya dinyatakan sangat kuat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Hidayat (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap OCB. Selanjutnya penelitian Candrasari (2019) juga menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan dengan OCB.

Kepemimpinan merupakan salah satu anteseden dari OCB. Hasil penelitian Aykut Berber dan Yasin Rofcanin (dalam Kaswan, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi OCB. Sejalan dengan penelitian tersebut menurut Yaffe & Kark (dalam Riggio, 2013) mengemukakan manajer dan pemimpin diketahui memainkan peran penting dalam kejadian OCB karyawan jika pemimpin terlibat dalam OCB itu sendiri.

Dalam penelitian ini nilai koefisien determinan peran kepemimpinan dengan OCB sebesar 0.788. Artinya sebesar 78,8% sumbangsih hubungan peran kepemimpinan terhadap perilaku OCB



dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang kuat dalam variabel peran kepemimpinan dengan OCB.

Podsakoff et al (dalam Silitonga, 2013) mengemukakan terdapat faktor yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah sikap kerja. Sikap kerja merupakan emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, termasuk diantaranya adalah persepsi tentang kepemimpinan. Selain itu faktor kontekstual juga mempengaruhi OCB. Faktor kontekstual merupakan pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, organisasi atau lingkungan dan juga meliputi gaya kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa peran pemimpin menurut Mintzberg (dalam Setiawan & Mukzam, 2017) yang mempengaruhi OCB adalah peran interpersonal, peran pembuat keputusan, dan peran informasional. Peran-peran pemimpin tersebut memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan OCB.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Rasa nyaman dalam bekerja sangatlah penting. Kenyamanan para karyawan, dapat dibentuk melalui komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Sahputra (2020) ketika kemampuan berkomunikasi menjadi budaya organisasi dan menjadi keterampilan yang secara terus menerus disempurnakan, maka tujuan organisasi akan lebih terbuka untuk dicapai. Oleh karena itu para pekerja akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk tujuan organisasi.

Karyawan yang nyaman secara psikologis, akan mencari solusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Tak hanya itu, perilaku-perilaku yang melebihi organisasi akan muncul, seperti perilaku OCB. Biasanya, seseorang akan menghabiskan banyak waktu bila ditempat kerja. Jika ditempat kerja, karyawan merasa puas dan terpenuhi dalam kenyamanan, karyawan akan menampilkan perilaku yang baik dan maksimal.

Berdasarkan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana $p > 0.05$ dikatakan normal. Diketahui bahwa peran kepemimpinan berdistribusi normal dengan $p = 0.200 > 0.05$ dan OCB $p = 0.200 > 0.05$ juga mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Selanjutnya dalam uji linearitas, hasil *Deviation from Linearity* senilai $0.982 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kedua variabel tersebut bersifat linear.

Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai koefisien (b_2) sebesar 0.760 bermakna jika lingkungan kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0.760 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan OCB, dan sebaliknya.

Kemudian dalam uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0.929 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan OCB (Y) di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara." Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja baik maka semakin baik pula OCB nya dengan interval hubungan keduanya dinyatakan sangat kuat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Nurhidayah et al., (2017) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. Kemudian, Suhardi (2019) juga menyatakan hal yang serupa, yaitu Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Menurut Sahputra (2018) kinerja para anggota organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. faktor utama dari efektivitas kinerja organisasi dilihat dari pelayanannya dalam interaksinya dengan lingkungan sekitarnya. Podsakoff & MacKenzie (dalam Riggio, 2013) mengungkapkan OCB menyebabkan lingkungan kerja yang positif dan sebaliknya. Landy & Conte (2013) menemukan temuan, bahwa mereka memberikan sedikit pengakuan terhadap peran lingkungan dalam munculnya OCB.

Dalam penelitian ini nilai koefisien determinan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 0.863. Artinya sebesar 86,3% sumbangsih hubungan peran kepemimpinan terhadap perilaku OCB dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel lingkungan kerja dengan OCB.

Podsakoff et al, (dalam Silitonga, 2013) mengemukakan terdapat faktor yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah faktor kontekstual yang mempengaruhi OCB. Faktor kontekstual merupakan pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, organisasi atau lingkungan kerja.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Siagian (2012) terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja, seperti kondisi ruangan, ruang kerja, peralatan yang memadai, dan peralatan lainnya yang mampu menunjang pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang termasuk hubungan diantara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, dan lainnya. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempengaruhi kinerja sumber daya manusia didalamnya, termasuk peningkatan OCB. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan OCB, karena dengan adanya fasilitas yang memadai dan hubungan yang baik, pekerjaan akan terasa lebih menyenangkan.

Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Kepemimpinan merupakan salah satu antecedent dari OCB. Hasil penelitian Aykut Berber dan Yasin Rofcanin (dalam Kaswan, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi OCB. Sejalan dengan penelitian tersebut menurut Yaffe & Kark (dalam Riggio, 2013) mengemukakan manajer dan pemimpin diketahui memainkan peran penting dalam kejadian OCB karyawan jika pemimpin terlibat dalam OCB itu sendiri.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 2.834 bermakna dengan tidak adanya peran kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) maka nilai OCB (Y) memiliki nilai sebesar 2.834 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi peningkatan OCB (Y), dan sebaliknya.

Anggota yang baik biasanya akan menampilkan perilaku OCB di lingkungannya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya anggota-anggota yang bertindak OCB. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki OCB akan lebih unggul dari organisasi lainnya.

Kemudian dalam uji hipotesis, secara bersama-sama dapat disimpulkan nilai korelasi sebesar 0.952 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara peran kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan OCB (Y) di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara." Hal ini menunjukkan bahwa jika peran kepemimpinan baik dan lingkungan kerja juga baik maka semakin baik pula OCB nya. Dalam penelitian ini sumbangsih antaran peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB senilai 0.906 atau sebesar 90,6%. Nilai tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Dalam hal ini, dibuktikan dengan adanya hasil penelitian dari Budiyanto & Oetomo (2011), yaitu lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada OCB selanjutnya variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, Purwana et al., (2020) juga menyatakan hal yang serupa, yaitu ada pengaruh kepemimpinan pada OCB dan ada pengaruh lingkungan kerja pada OCB. Anjari et al., (2017) menambahkan Hasil penelitiannya secara umum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB guru baik secara parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini nilai koefisien determinan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 0.906. Artinya sebesar 90,6% secara bersamaan sumbangsih hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perilaku OCB, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perilaku OCB.

SIMPULAN

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan nilai korelasi sebesar 0.888 atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika peran kepemimpinan kepala sekolah baik maka semakin baik



pula tingkat OCB nya. Koefisien determinan peran kepemimpinan dengan OCB sebesar 78,8% . Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel peran kepemimpinan dengan OCB. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan nilai korelasi sebesar 0.929 atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja baik maka semakin baik pula tingkat OCB nya. Koefisien determinan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 86,3%. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel lingkungan kerja dengan OCB. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan nilai koefisien determinan sebesar 0.952 atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika peran kepemimpinan dan lingkungan kerja baik maka semakin baik pula tingkat OCB nya. Koefisien determinan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 90,6%. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perilaku OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjari, U. H., Sudjarwo, S., & Hariri, H. (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru. *JURNAL MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN*, 5(1).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*. file. C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive. com). pdf.
- Candrasari, D. (2019). "Hubungan Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan OCB Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa GRHSIA." <http://eprints.uad.ac.id/15754/> (September 30, 2021).
- Fitrianasari, D. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2016). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
- Hakim, A. (2015). Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di wawotobi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1-11.
- Kaswan. (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Muhdar, H M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior of Perusahaan*. Gorontalo: Amai Press.
- Nurhidayah, A, Nurhattati, and Matin. (2017). "Organizational Culture and Work Environment: Its Effect on Teachers OCB." *International Journal of Science and Research (IJSR)*: 1517–21.
- Oetomo, H. W. (2011). The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job satisfaction and public service quality in Magetan, East Java, Indonesia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 5(3), 277-285.
- Purwana, D., Ahmad, A., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2), 57-71.
- Riggio, R E. (2013). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. Sixth Edition. America: Pearson Education, Inc.
- Sahputra, D. (2018). "Analisis Komunikasi Organisasi Partai Politik Islam." *AL-HIKMAH: Media Dakwah, Komunikasi, Sosial dan Budaya* 9(1): 52–68. <https://doi.org/10.32505/hikmah.v9i1.1726> (April 24, 2021).
- Sahputra, D. (2020). "Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi." *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study* 6(2): 152–62. <https://doi.org/10.31289/simbolika.v6i2.4069> (April 30, 2021).
- Setiawan, A., & Mukzam, M. D. (2017). *Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Siagian. (2012). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



Shouma Fithria, Sjahril Effendy & Dedi Sahputra, Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara

- Silitonga, P. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan Pt. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(3).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.

