

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB), TANTANGAN PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DI KECAMATAN LUMBANG KABUPATEN PROBOLINGGO

M. Robi'in, Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah

E-Mail: *mrobiin@uiidalwa.ac.id*

Esa Wahyu Nur Fadila, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

E-Mail: *esawahyunurfadila@gmail.com*

Abstrak

*Dalam era globalisasi, organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat, dengan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan. Kualitas rendah SDM di instansi pemerintah Indonesia mengakibatkan banyak masalah, termasuk indisipliner pegawai, yang tentunya berpengaruh pada kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang, Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan 190 tenaga pendidik sebagai populasi, dan pengambilan sampel sebanyak 51 responden. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket yang berisi pertanyaan terkait variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa OCB, tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah tersebut. Temuan ini memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan terkait motivasi kerja dan kinerja pegawai.*

Kata Kunci: *OCB, Tantangan Kerja, Karakteristik Individu*

Abstract

In the era of globalization, organizations are faced with the need to adapt to rapid environmental changes, with human resources as the key to success. The low quality of human resources in Indonesian government agencies results in many problems, including employee indiscipline, which certainly affects organizational performance. This study aims to analyze

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Tantangan Pekerjaan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo

the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB), job challenges, and individual characteristics on the performance of early childhood educators in Lumbang District, Probolinggo Regency. The research method used is quantitative with a descriptive approach, involving 190 educators as the population, and a sample of 51 respondents. Data collection techniques through observation, interviews, documentation, and questionnaires containing questions related to the research variables. Validity and reliability tests are conducted to ensure the instrument's reliability. The analysis results show that OCB, job challenges, and individual characteristics significantly influence the performance of early childhood education educators in the region, both simultaneously and partially. These findings provide valuable insights for educational institutions in improving the quality of human resources in the education sector. This research is expected to serve as a foundation for further studies related to work motivation and employee performance.

Keywords: OCB, Work Challenges, Individual Characteristics

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perubahan cepat dalam kondisi ekonomi menuntut organisasi untuk beradaptasi secara responsif terhadap dinamika yang terjadi. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama dalam instansi pemerintahan yang sering kali dihadapkan pada tantangan kualitas kerja dan indisipliner. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang, Kabupaten Probolinggo.

Kinerja pegawai di sektor pendidikan berimplikasi langsung terhadap perkembangan sistem pendidikan itu sendiri, serta penyediaan layanan yang lebih baik bagi masyarakat.¹

Studi ini tidak hanya memberikan gambaran mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan, tetapi juga berupaya memberikan masukan yang berharga bagi instansi terkait, seperti Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dan lembaga pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan dan pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas SDM.²

¹ Arikunto & Suharsimi, 2006

² Anthony, R. N., Dearden, J., & Bedford. 1998

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, di mana pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket yang disebarakan kepada tenaga pendidik PAUD. Teknik analisis yang digunakan mencakup analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja pendidik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.³

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang utuh mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang, Kabupaten Probolinggo. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini sesuai dengan pernyataan Winarno Surachmad bahwa metode adalah cara utama untuk mencapai tujuan penelitian, dalam hal

ini untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk memperoleh kesimpulan yang valid.⁴

Populasi dari penelitian ini terdiri dari 190 tenaga pendidik PAUD yang ada di Kecamatan Lumbang. Untuk analisis yang lebih mendalam, penelitian mengambil sampel sebanyak 51 tenaga pendidik. Menurut Arikunto, ukuran sampel yang diambil sebaiknya didasarkan pada jumlah populasi, di mana untuk populasi di atas 100 lebih disarankan untuk mengambil 10-25% dari jumlah populasi tersebut. Hasil yang didapat dari pengambilan sampel diharapkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan dan memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi yang diteliti.⁵

Dalam konteks metodologi penelitian, penggunaan pendekatan kuantitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Winarno Surachmad yang menekankan bahwa metode penelitian harus sejalan dengan tujuan penelitian dan mampu menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-

³ Chen, X.P., Hui, C. & Segoo, D.J. 1998

⁴ Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. 1997

⁵ Ferdinand & Augusty, 2000

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Tantangan Pekerjaan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo

pola dan hubungan antar variabel yang mungkin tidak terlihat jelas dalam pendekatan kualitatif.⁶

Populasi penelitian yang terdiri dari 190 tenaga pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang memberikan dasar yang kuat untuk analisis statistik. Pemilihan sampel sebanyak 51 tenaga pendidik, yang merepresentasikan sekitar 26,8% dari total populasi, sejalan dengan prinsip pengambilan sampel yang dikemukakan oleh Arikunto. Ukuran sampel ini tidak hanya memenuhi syarat minimal untuk analisis statistik yang valid, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang lebih mendalam dan terperinci dari masing-masing responden.⁷

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai metode, yang memungkinkan triangulasi data untuk meningkatkan validitas hasil penelitian. Observasi langsung memberikan pemahaman kontekstual tentang kondisi kerja dan perilaku pendidik di lapangan. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan personal dari responden. Dokumentasi berfungsi sebagai sumber data sekunder yang dapat memverifikasi informasi yang diperoleh melalui metode lainnya.

Penggunaan angket dengan berbagai variabel dan jumlah butir pertanyaan yang berbeda memungkinkan pengukuran yang lebih terstruktur dan sistematis terhadap variabel-variabel yang diteliti.⁸

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menjadi fokus utama dalam memastikan kualitas data yang dikumpulkan. Penggunaan rumus Pearson product moment untuk uji validitas dan Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas merupakan standar yang diakui dalam penelitian kuantitatif. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan akurat.⁹

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini mengungkapkan hubungan yang kompleks antara variabel independen (OCB, tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu) dengan variabel dependen (kinerja pendidik). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik, baik secara simultan maupun parsial. Nilai F hitung yang jauh lebih besar dari F tabel

⁶ Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 1994

⁷ Liu, Annie H. dan Mark P. Leach, 2001

⁸ Mohamad, Karnoto, 2004

⁹ Umar & Husein, 1999

mengonfirmasi signifikansi pengaruh simultan ketiga variabel tersebut.¹⁰

Organizational Citizenship Behavior (OCB) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pendidik. OCB mencerminkan perilaku sukarela yang melebihi tuntutan formal pekerjaan dan berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan PAUD, OCB dapat terlihat dalam bentuk kesediaan pendidik untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, atau mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun budaya organisasi yang mendorong pengembangan OCB di kalangan pendidik PAUD.¹¹

Tantangan pekerjaan, sebagai variabel kedua, juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Tantangan pekerjaan dalam konteks pendidikan PAUD mencakup berbagai aspek seperti kompleksitas tugas mengajar, tuntutan administratif, dan kebutuhan untuk terus mengembangkan kompetensi profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor motivasi yang

mendorong peningkatan kinerja pendidik.¹²

Karakteristik individu, sebagai variabel ketiga, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pendidik. Karakteristik ini mencakup aspek-aspek seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan kompetensi personal pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan berkontribusi positif terhadap kinerja pendidik PAUD.¹³

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini sangat relevan bagi pengembangan pendidikan PAUD di Kecamatan Lumbang. Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dan lembaga pendidikan terkait dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan program peningkatan kualitas pendidik. Program tersebut dapat mencakup pelatihan pengembangan OCB, strategi pengelolaan tantangan pekerjaan, dan pengembangan karakteristik individu yang mendukung kinerja optimal.¹⁴

Dalam konteks pengembangan OCB, program pelatihan dapat difokuskan pada penguatan nilai-nilai organisasi, pengembangan keterampilan komunikasi dan kolaborasi, serta pemberian

¹⁰ Sujan, Harish, Barton A. Weitz, dan Nirmala Kumar, 1994

¹¹ Dale & Margaret A, 2003

¹² Gomes & Faustino Cardoso, 1995

¹³ Hasibuan & Malayu SP, 2003

¹⁴ Handoko & Martin, 1992

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Tantangan Pekerjaan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo

penghargaan terhadap perilaku OCB. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pendidik untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas formal mereka. Pengelolaan tantangan pekerjaan dapat dilakukan melalui penyediaan dukungan sistem dan sumber daya yang memadai. Ini mencakup pengembangan sistem manajemen yang efisien, penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung, serta pemberian pelatihan yang relevan dengan tantangan yang dihadapi pendidik PAUD.¹⁵

Pengembangan karakteristik individu dapat dilakukan melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Program ini dapat mencakup peningkatan kualifikasi akademik, pelatihan kompetensi pedagogik, dan pengembangan soft skills yang relevan dengan tugas pendidik PAUD. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan mencakup eksplorasi variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja pendidik PAUD. Variabel-variabel seperti iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, atau sistem penghargaan dapat menjadi fokus penelitian berikutnya untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik.

Dalam konteks kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi pengambil kebijakan di tingkat kabupaten dan kecamatan. Pengembangan program dan kebijakan yang mempertimbangkan ketiga variabel yang diteliti dapat menghasilkan dampak positif yang lebih besar terhadap kualitas pendidikan PAUD secara keseluruhan. Keterbatasan penelitian ini perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil. Ukuran sampel yang relatif kecil dan fokus geografis yang terbatas pada satu kecamatan mungkin membatasi generalisasi temuan. Namun, metodologi yang ketat dan analisis yang mendalam memberikan landasan yang kuat untuk pemahaman tentang dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik PAUD di konteks yang diteliti. Sinergi antara OCB, tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu dalam mempengaruhi kinerja pendidik menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan kualitas pendidik PAUD. *Stakeholder* perlu mempertimbangkan interaksi antara ketiga faktor ini dalam merancang program pengembangan dan evaluasi kinerja pendidik.¹⁶

Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang

¹⁵ Istijanto, 2005

¹⁶ Irawan & Prasetya, 2006

berdasarkan temuan penelitian ini perlu memperhatikan keseimbangan antara pengembangan kompetensi teknis dan soft skills. Pelatihan tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga pada pengembangan karakteristik personal dan perilaku organisasi yang mendukung kinerja optimal. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi program pengembangan pendidik juga penting untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan dampak positif dari intervensi yang dilakukan. Sistem evaluasi yang komprehensif dapat membantu mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.¹⁷

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan sistem dan infrastruktur dalam mengoptimalkan kinerja pendidik PAUD. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, sistem manajemen yang efisien, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan elemen penting dalam memfasilitasi kinerja optimal pendidik. Serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang. Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk pengembangan program dan kebijakan yang lebih efektif dalam

meningkatkan kualitas pendidikan PAUD di wilayah tersebut.¹⁸

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dan lembaga pendidikan lainnya. Hasil penelitian dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pendidik, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti OCB dan tantangan pekerjaan. Berkaitan dengan itu, peneliti juga merekomendasikan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi beberapa variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pendidik, sehingga hasilnya dapat lebih komprehensif dan mendalam.¹⁹

Kombinasi OCB, tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu merupakan faktor yang saling memengaruhi dan berkontribusi positif terhadap kinerja pendidik PAUD. Oleh karena itu, *stakeholder* harus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan ketiga aspek tersebut, demi tercapainya kinerja pendidik yang optimal di Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo.²⁰

¹⁷ Moekijat, 1991

¹⁸ Kusriyanto & Bambang, 1991

¹⁹ Mangkunegara & A.A. Anwar Prabu, 2005

²⁰ Robbin & P. Stephen, 2001

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Tantangan Pekerjaan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta angket.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara OCB, tantangan pekerjaan, dan karakteristik individu secara simultan terhadap peningkatan kinerja pendidik PAUD, dengan nilai F hitung 36,512 yang lebih besar daripada F tabel 2,80, yang berarti hipotesis alternatif diterima. Selain itu, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, terbukti dengan hasil t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel pada $\alpha = 5\%$.

Dari hasil penelitian ini, disarankan bagi instansi terkait untuk mempertahankan dan meningkatkan OCB serta memberikan tantangan yang bermakna bagi pendidik untuk mendukung kinerja mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut yang mengkaji variabel-variabel lain yang

berpengaruh terhadap kinerja pendidik.

REFERENCE

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Anthony, R. N., Dearden, J., & Bedford. 1998. Management Control System. Chicago: Irwin.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, Vol. 26: 587-595.
- Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 1994, The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction, *Journal of Marketing*, April
- Chen, X.P., Hui, C. & Sego, D.J. 1998. The role of organizational citizenship Behaviour in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. 1997. The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviour s, Attitudes and

- Stress. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 18: 159-180.
- Dale, Margaret A. 2003. *The Art of HRD. Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Ferdinand, Augusty, 2000, *Manajemen Pemasaran: Sebuah Pendekatan Stratejik*, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko. Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Liu, Annie H. dan Mark P. Leach, 2001, Developing Loyal Customers with a Value-Adding Sales Force: Examining Customer Satisfaction and the Perceived Credibility of Consultative Salespeople, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XXI, No.2
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Mandar Maju.
- Mohamad, Karnoto, 2004, *Menimbang Loyalitas Nasabah*, InfoBank, No. 309, Desember
- Srivastava, Rajesh, David Strutton, dan L.E. Pelton, 2001, The Will to Win: an Investigation of How Sales Managers Can Improve the Quantitative Aspects of Their Sales Force's Effort, *Journal of Marketing*, Spring
- Robbin, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Umar, Husein, 1999, *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*, Rajawali Press, Jakarta