

**PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN
JOB INSECURITY TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Pada Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung)**

Anak Agung Pertiwi Kumala Sari¹

I Gede Riana²

Putu Saroyini Piartrini³

1,2,3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: agungpertiwimas@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan berperilaku diluar peran (OCB). Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh *organizational commitment* dan *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung. Populasi penelitian ini adalah guru tetap SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, yaitu sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 13.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Organizational Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (2) *Job Inasecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Disarankan lebih lanjut untuk penelitian agar memperluas ruang lingkup penelitian ke beberapa sekolah cabang milik yayasan yang berada di beberapa daerah seperti Tabanan, Singaraja serta Semarang dan memisahkan responden kedalam masing-masing kelompok jabatan, serta meneliti secara mendalam tentang pengaruh *organizational commitment* dan *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SMK Pariwisata Triatma Jaya.

Kata Kunci : *Organizational Commitment, Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The organization's goals will be achieved if supported by human resources who have high commitment of organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB). The research is aimed to know the influence of organizational commitment and job insecurity on organizational citizenship behavior (Studies on Tourism Vocational High School teachers Triatma Jaya Badung. Population in this research are 39 responden that work as teachers at Tourism Vocational High School Triatma Jaya Badung. Primary data was taken from respondent. Multiple Regression Analysis methode was used for hypothesis analysis as well with SPSS version 13.0 was used as software application. The result showed that (1) Organizational commitment gave significant positive effect toward organizational citizenship behavior (2) job insecurity gave significant negative effect toward organizational citizenship behavior. Suggested for further research in other to boarden the scope of research into multiple location such as Tabanan, Singaraja and Semarang and separating respondents into each position group, and examines the influence of organizational commitment and job insecurity on organizational citizenship behavior in Tourism Vocational High School teachers Triatma Jaya.

Keywords : *Organizational Commitment, Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan sebagai organisasi yang mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dengan bermunculannya sekolah-sekolah baru menimbulkan fenomena dalam dunia pendidikan. (Samurung, 2005:109) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang penting dari suatu organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai suatu keunggulan menuntut karyawan berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini, tidak hanya perilaku yang sesuai dengan *job description* atau *in-role* saja, tetapi juga perilaku tambahan (*extra-role*) atau sering disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Sloat (1999) bahwa peran tambahan (*extra-role*) yang dimiliki oleh karyawan atau disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal dari pekerjaannya. Baron dan Greenberg (2000) membagi bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) kedalam lima jenis: yaitu: 1) *altruism*, 2) *conscientiousness*, 3) *civic virtue*, 4) *sportmanship*, dan 5) *courtesy*.

Faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *Organizational Commitment*. Menurut Sopiah (2008), *Organizational Commitment* merupakan identifikasi dan keterlibatan orang yang relatif kuat terhadap organisasi. Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan

motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Teresia (2008) menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama keanggotaan organisasi melebihi tuntutan formal.

SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung didirikan tahun 2005 sampai saat ini memiliki Guru Tetap Yayasan (GTY) sebanyak 39 orang. Namun sejauh ini masih terdapat beberapa permasalahan-permasalahan, salah satunya terkait dengan masih rendahnya tingkat loyalitas guru. Berdasarkan wawancara dengan 5 (lima) orang guru tetap, menunjukkan masih rendahnya OCB. Adanya guru yang masih tidak melapor kepada kepegawaian jika tidak masuk kerja, dan dalam kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap hari senin yaitu upacara bendera, masih ada guru yang tidak menghadiri upacara bendera bahkan datang terlambat serta gejala lainnya yang timbul bahwa guru merasa tidak aman terkait masa depan pekerjaannya. Pekerja merasa pekerjaannya tertanam dan merasa tidak berdaya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford *et al*, 1989). Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Hartley *et al*. (1991) menyatakan bahwa *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi pekerjaan yang terancam. Hal serupa diungkapkan oleh Hartley *et.al* (1991) yang mendefinisikan *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Kehawatiran yang terus menerus terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akan menghasilkan penurunan moral, kesetiaan, kepercayaan, produktivitas, kreatifitas dan tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi (Amstrong & Stassen, 2003). Penelitian yang

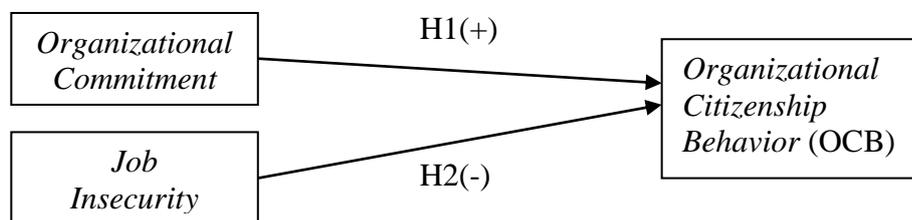
dilakukan oleh Margaretha *et al.*(2007) menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB. Kondisi yang dialami oleh SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung menunjukkan bahwa OCB tergolong masih rendah, hal tersebut ditunjukkan oleh rendahnya tingkat kepatuhan guru terhadap aturan disiplin yang berlaku (*Organizational Commitment*) serta rasa tidak aman yang dirasakan oleh para guru mengindikasikan bahwa terjadi *job insecurity*. Adanya gejala *job insecurity* yang dirasa oleh para guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, dirasa penting melakukan penelitian untuk menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini mencakup perilaku seperti menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas diluar tugas pokok, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur ditempat kerja. Faktor yang berperan membentuk *Organizational Citizenship behavior* (OCB) adalah *Organizational Commitment* menjadi salah satu faktor penting dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Gautam, Van Dick *et al*, 2004). Debora Elfina (2003) meneliti tentang Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB, menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Tidak terpenuhinya kebutuhan rasa aman terkait masa depan karyawan mengindikasikan *Job Insecurity* sebagai suatu kidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi pekerjaan yang teracam.

Penelitian yang dilakukan Margaretha, Anatan, Santosa, dan Setiawan (2007) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB.

Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel pengaruh *Job insecurity* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dalam penelitian ini digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Organizational Commitment (OC)

Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak terlepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri individu, sehingga akan terciptanya OCB dalam organisasi. *Organizational Commitment* menjadi salah satu faktor penting dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Gautam, Van Dick *et al*, 2004). *Organizational Commitment* yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai kepentingan yang sudah direncanakan (Angle dan Perry, 1981;Porter *et al.*,1974). Bolon (1997) mengungkapkan tentang pentingnya pemahaman konsep OCB dan mencoba untuk menarik serta mempertahankan karyawan yang mempunyai kemampuan berperilaku OCB, Ismail Bakan (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan Debora Elfina (2003) meneliti tentang Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi

terhadap OCB, menyatakan bahwa hasil penelitian di PT Indocement menunjukkan bahwa 42,2 % OCB dipengaruhi oleh kepribadian karyawan dan komitmen organisasi. Artinya karyawan semakin terikat secara emosional terhadap perusahaan tersebut, maka semakin tinggi tingkat keperdulianya terhadap rekan kerja, atasan, dan perusahaannya secara keseluruhan, dan jika karyawan tersebut tetap bertahan diperusahaan karena pertimbangan untung rugi, maka ia tidak dapat diharapkan untuk membantu rekan kerja dan atasan serta ia tidak akan peduli pada kelangsungan hidup perusahaan jika perilaku-perilaku tersebut tidak dihargai secara langsung. Berdasarkan bukti empiris tersebut, maka berikut adalah rumusan hipotesisnya:

H1 : *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Job Insecurity

Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak terlepas dari bagaimana keamanan kerja (*job security*) dirasa oleh individu namun sebaliknya jika yang terjadi adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*) kemungkinan terciptanya OCB dalam organisasi akan sulit terlaksana. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford *et al.*,1989). Margaretha, Anatan, Santosa, dan Setiawan (2007) melakukan analisis

hubungan sekaligus pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, keinginan keluar, komitmen organisasional dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Sampel yang digunakan meliputi 149 orang guru SMA, baik negeri maupun swasta di kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keinginan keluar, komitmen organisasional, dan OCB tidak dipengaruhi oleh *job insecurity*. Berdasarkan bukti empiris tersebut, maka berikut adalah rumusan hipotesisnya:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel independen/bebas (X) yaitu *Organizational commitment* (X_1) dan *Job insecurity* (X_2) terhadap variabel dependen/terikat (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Commitment* akan diukur dengan menggunakan 5 poin skala Likert, responden diminta untuk memberikan konfirmasi atas pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Pengukuran *Organizational Commitment* dalam penelitian ini mengacu kepada Meyer & Allen (1990), Skala *job insecurity* dalam penelitian ini adalah skala model Likert yang dimodifikasi dengan dua jenis item yaitu arti penting pekerjaan dan tingkat ancaman pada pekerjaan dengan pilihan jawaban ada lima yaitu, Sangat tinggi dengan nilai 5, Tinggi dengan nilai 4, Sedang dengan nilai 3, Rendah dengan nilai

2, dan Sangat rendah dengan nilai 1. Kemudian Variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan diukur dengan menggunakan skala frekuensi (*frequency scale*) antara lain; tidak pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), Selalu (5). Pengukuran OCB dalam penelitian ini mengacu kepada Fox & Spector (2009).

Populasi dan Responden penelitian

Jumlah guru tetap yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang yang terdiri dari sebagian besar adalah wanita sebanyak 22 orang dan pria sebanyak 17 orang, dengan beberapa tingkatan umur yang didominasi oleh umur 41-54 sebanyak 11 orang, umur 31-35 sebanyak 10 orang, umur yang kurang dari 30 sebanyak 7 orang, umur 46-50 sebanyak 6 orang dan 36-40 sebanyak 5 orang dan umur lebih dari 50 sebanyak 5 orang. Menurut tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang dan S2 sebanyak 12 orang.

Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif, sumber penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan metode analisis deskriptif yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, gambaran umum perusahaan, karakteristik responden yang meliputi nama, jenis kelamin, dan pendidikan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara dan kuesioner. Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dengan metode analisis faktor dan reliabilitas dengan nilai berdasarkan parameter *Alfa Cronbach* $\geq 0,70$. Hasil

pengujian validitas instrumen terbukti valid berdasarkan nilai kritis besaran parameter-parameter berikut, yaitu: Keiser Meyer-Olkin (KMO) $\geq 0,05$, Nilai Eigen $\geq 1,0$, Nilai Loading $\geq 0,5$ dan Nilai Total Variasi yang dijelaskan $\geq 0,51$ dan pengujian reliabilitas terbukti reliabel karena setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner dan analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah guru tetap yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang yang terdiri dari sebagian besar adalah wanita sebanyak 22 orang (56.41%) dan sisanya adalah pria sebanyak 17 orang (43.60%). Pada umumnya guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung didominasi oleh perempuan dikarenakan kaum perempuan secara umum bertindak lebih teliti, sabar dan telaten dalam bekerja. Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebanyak 27 orang (69.23%) berjenjang S1 sebagian besar telah memiliki Akta Mengajar IV, dan sebanyak 12 orang (69.23%) berjenjang S2. Ditinjau dari masa kerja, yang menempati jumlah terbanyak yaitu masa kerja 4 s/d 6 tahun sebanyak 17 orang (43.58%), diikuti

dengan masa kerja 7 s/d 9 tahun sebanyak 10 orang (25.64%), diikuti dengan masa kerja 10 s/d 12 tahun sebanyak 10 orang (25.64%) dan jumlah yang paling kecil yaitu 0 s/d 3 tahun sebanyak 2 orang (5.12%).

Analisis Deskriptif

Dari hasil dari analisis deskriptif *Organizational Commitment* yang diukur dengan 38 pernyataan yang berhubungan dengan komitmen organisasional guru tetap SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel.1
Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Commitment*

No	Variabel	Item Pernyataan	Skala					Rata- rata	Interprestasi
			1	2	3	4	5		
<i>Organizational Commitment</i>									
Komitmen Afektif							3,81		
1		x1.11	0	6	6	14	13	3,87	Setuju
2		x1.12	2	1	10	8	18	4,00	Setuju
3		x1.13	0	4	5	19	11	3,95	Setuju
4		x1.14	2	2	9	14	12	3,82	Setuju
5		x1.15	2	6	7	12	12	3,67	Setuju
6		x1.16	0	4	10	16	9	3,77	Setuju
7		x1.17	4	5	6	13	11	3,56	Setuju
8		x1.18	2	5	6	7	19	3,92	Setuju
9		x1.19	0	4	9	18	8	3,77	Setuju
10		x1.110	4	3	6	12	14	3,74	Setuju
Komitmen Kontinuan							3,48		
11		x1.21	0	10	8	13	8	3,49	Setuju
12		x1.22	2	8	8	8	13	3,56	Setuju
13		x1.23	4	7	4	16	8	3,44	Setuju
14		x1.24	4	9	3	9	14	3,51	Setuju
15		x1.25	3	5	8	13	10	3,56	Setuju
16		x1.26	1	7	9	12	10	3,59	Setuju
17		x1.27	4	7	5	13	10	3,46	Setuju
18		x1.28	4	10	3	7	15	3,49	Setuju
19		x1.29	6	5	5	12	11	3,44	Setuju
20		x1.210	3	6	9	10	11	3,51	Setuju
21		x1.211	3	8	6	15	7	3,38	Netral
22		x1.212	3	13	3	10	10	3,28	Netral
23		x1.213	3	6	7	12	11	3,56	Setuju
Komitmen Normatif							3,44		
24		x1.31	1	7	8	10	13	3,69	Setuju
25		x1.32	3	7	9	16	4	3,28	Netral
26		x1.33	4	11	5	11	8	3,21	Netral
27		x1.34	2	7	13	11	6	3,31	Netral
28		x1.35	2	2	12	12	11	3,72	Setuju
29		x1.36	0	6	10	16	7	3,62	Setuju
30		x1.37	0	8	11	13	7	3,49	Setuju

31	x1.38	3	10	6	13	7	3,28	Netral
32	x1.39	1	6	12	13	7	3,49	Setuju
33	x1.310	3	14	3	12	7	3,15	Netral
34	x1.311	1	8	14	14	2	3,21	Netral
35	x1.312	2	5	10	15	7	3,51	Setuju
36	x1.313	0	9	11	16	3	3,33	Netral
37	x1.314	1	10	7	9	12	3,54	Setuju
38	x1.315	0	10	4	11	14	3,74	Setuju

Sumber: data diolah, 2016

Analisis deskriptif *Organizational Commitment Organizational Commitment* pada dimensi komitmen afektif dengan skor rata-rata 3,81, data mengungkap 4 aspek komitmen afektif tinggi dalam kategori setuju, antara lain: Bangga sebagai guru di lembaga ini (4,00), Bersemangat melakukan pekerjaan-pekerjaan di lembaga ini (3,95), Bangga menceritakan tentang lembaga ini (3,82) Sedangkan indikator komitmen afektif rendah dalam kategori setuju adalah merasa asing dengan lingkungan di lembaga ini (3,56). Pada dimensi komitmen kontinuan dengan menunjukkan skor rata-rata 3,48, data mengungkap 3 aspek komitmen kontinuan tinggi dalam kategori setuju, antara lain: Kondisi lembaga ini mendorong untuk mencari pekerjaan lain (3,59), Kesejahteraan hidup berkurang jika keluar dari lembaga ini (3,56), Cemas kehilangan pekerjaan di lembaga ini. Sedangkan indikator komitmen kontinuan rendah dalam kategori netral adalah merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan lebih baik jika keluar dari lembaga ini (3,28). Pada dimensi komitmen normatif menunjukkan skor rata-rata 3,44 data mengungkap 3 aspek komitmen normatif tinggi dalam kategori setuju, antara lain: Bertahan bekerja di lembaga ini untuk jangka panjang (3,51), Bertahan bekerja di lembaga ini untuk kesejahteraan keluarga (3,33), Bertahan di lembaga ini karena penghasilan yang diperoleh. Sedangkan indikator komitmen normatif rendah dalam kategori netral adalah Alasan bertahan di lembaga ini

karena masa kerja yang panjang (3,15). Dengan demikian responden bertahan di lembaga karena masa kerja yang panjang dan merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari lembaga tersebut, disamping itu responden bertahan karena penghasilan yang diperoleh selama ini namun terdapat keyakinan bertahan di lembaga demi kesejahteraan keluarga dan untuk jangka waktu yang panjang walaupun ada kecemasan jika suatu saat kehilangan pekerjaan akan tetapi di satu sisi responden merasa asing dengan lingkungan lembaga dan seandainya keluar dari lembaga akan mengurangi kesejahteraan hidup tetapi responden menyadari suatu saat nanti kondisi di lembaga mendorong untuk mencari pekerjaan lain namun disatu sisi responden tetap bangga menceritakan tentang lembaga dan bersemangat melakukan pekerjaan-pekerjaan di lembaga serta bangga menjadi guru di lembaga yang bernama SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung.

Hasil deskriptif rata-rata jawaban responden terhadap dimensi *Job Insecurity* dalam penelitian ini diukur 18 pernyataan yang berhubungan dengan *Job Insecurity* Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel.2
Hasil Analisis Deskriptif *Job Insecurity*

No	Variabel	Item Pernyataan	Skala					Rata- rata	Interprestasi
			1	2	3	4	5		
<i>Job Insecurity</i>									
Arti Penting Pekerjaan									
			3,26						
1		x2.11	5	17	2	12	3	2,77	Sedang
2		x2.12	0	14	8	11	6	3,23	Sedang
3		x2.13	0	8	15	10	6	3,36	Sedang
4		x2.14	0	9	13	13	4	3,31	Sedang
5		x2.15	0	5	18	7	9	3,51	Tinggi
6		x2.16	1	5	14	11	8	3,51	Tinggi
7		x2.17	0	11	9	9	10	3,46	Tinggi
8		x2.18	0	8	12	15	4	3,38	Sedang
9		x2.19	10	11	5	4	9	2,77	Sedang

Ancaman Pekerjaan								3,34	
11	x2.21	3	0	17	19	0	3,33	Sedang	
12	x2.22	2	4	15	10	8	3,46	Tinggi	
13	x2.23	1	1	17	17	3	3,51	Tinggi	
14	x2.24	0	16	3	15	5	3,23	Sedang	
15	x2.25	0	6	14	11	8	3,54	Tinggi	
16	x2.26	2	6	11	14	6	3,41	Tinggi	
17	x2.27	7	4	9	16	3	3,10	Sedang	
18	x2.28	1	11	11	9	7	3,26	Sedang	
19	x2.29	7	3	11	12	6	3,18	Sedang	

Sumber: Data diolah 2016

Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan *Job Insecurity* pada dimensi arti penting pekerjaan bagi individu dengan skor rata-rata 3,34. data mengungkap 2 aspek arti penting pekerjaan bagi individu tinggi dalam kategori tinggi dan 1 aspek dalam kategori sedang, antara lain: Diberhentikan secara permanen dari lembaga ini (3,51), Dimasa depan devisi tidak pasti (3,46), Dipecat dari lembaga ini dengan alasan tidak tepat (3,38) Sedangkan indikator arti penting pekerjaan rendah dalam kategori sedang adalah mengambil pensiun dini karena tekanan (2,77). Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan *Job Insecurity* pada dimensi ancaman pekerjaan dengan skor rata-rata 3,30 data mengungkap 4 aspek ancaman pekerjaan dalam kategori tinggi, antara lain: Kemungkinan dipindahkan kelokasi sekolah cabang milik yayasan (3,54), Kemungkinan penawaran jam kerja lembur oleh lembaga ini (3,51), Kemungkinan penurunan penghasilan di lembaga ini yang dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga (3,46), Sedangkan indikator arti ancaman pekerjaan dalam kategori sedang adalah kemungkinan menerima pensiun dini dari lembaga ini (3,18). Dengan demikian responden menyadari bahwa setiap kemungkinan bila ditekan oleh lembaga untuk mengambil pensiun dini, tetapi disatu sisi tidak ingin mengambil pensiun dini dan tidak punya keyakinan akan disuruh untuk pensiun dini ataupun dimutasi tetapi responden

punya keyakinan bisa diberhentikan secara permanen disatu sisi pekerjaannya tidak terjaga hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan bahwa dimasa depan devisa tidak pasti.

Hasil deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini diukur dengan 38 pernyataan yang berhubungan dengan tingkat perilaku ekstra peran yang dimiliki oleh GTY SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel.3
Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

No	Variabel	Item Pernyataan	Skala					Rata-rata	Interpretasi
			1	2	3	4	5		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>									
<i>Altruism</i>									
							3,28		
1		y1.11	7	5	6	1	6	3,21	Kadang-kadang
2		y1.12	1	3	1	9	6	2,90	Kadang-kadang
3		y1.13	5	8	9	1	6	3,13	Kadang-kadang
5		y1.14	0	1	8	1	8	3,33	Kadang-kadang
6		y1.15	2	1	1	1	2	3,05	Kadang-kadang
8		y1.16	0	7	1	2	1	3,41	Sering
9		y1.17	0	6	5	1	1	3,87	Sering
16		y1.18	1	8	1	9	9	3,44	Sering
17		y1.19	1	1	1	3	1	3,26	Kadang-kadang
22		y1.10	2	7	1	1	2	3,23	Kadang-kadang
<i>Civic Virtue</i>									
								3,28	
4		y1.21	3	1	6	1	3	3,08	Kadang-kadang
11		y1.22	1	1	8	9	1	3,41	Sering
15		y1.23	2	1	5	1	6	4,21	Kadang-kadang
20		y1.24	2	1	5	1	6	4,21	Kadang-kadang
21		y1.25	4	6	9	1	9	3,38	Kadang-kadang
			4	6	9	1	9	3,38	Kadang-kadang
			1	1	7	1	8	3,44	Sering

			0		3			
28	y1.26	4	8	1	8	8	3,21	Kadang-kadang
				1				
29	y1.27	3	6	1	1	3	3,26	Kadang-kadang
				1	6			
	Courtesy						3,36	
		0	1	7	1	5	3,33	
12	y1.31		2		5			Kadang-kadang
		3	9	6	1	7	3,33	
13	y1.32				4			Kadang-kadang
		0	1	4	1	3	3,15	
18	y1.33		6		6			Kadang-kadang
		2	1	6	1	5	3,21	
19	y1.34		2		4			Kadang-kadang
		0	1	7	1	3	3,33	
23	y1.35		1		8			Kadang-kadang
		3	1	1	1	1	3,36	
34	y1.36		3		1	1		Kadang-kadang
		0	9	9	1	8	3,51	
36	y1.37				3			Sering
		1	1	8	1	5	3,28	
37	y1.38		1		4			Kadang-kadang
		0	7	1	8	1	3,69	
38	y1.39			1		3		Sering
	Concientiousness						3,15	
		1	1	1	1	2	3,03	
25	y1.41		1	5	0			Kadang-kadang
		1	4	4	2	0	2,92	
27	y1.42	0			1			Kadang-kadang
		3	8	5	1	6	3,38	
31	y1.43				7			Kadang-kadang
		1	5	1	7	1	3,26	
33	y1.44	1				5		Kadang-kadang
	Sportmanship						3,22	
		5	1	4	1	6	3,15	
7	y1.51		0		4			Kadang-kadang
		1	6	1	1	4	3,36	
10	y1.52			4	4			Kadang-kadang
		7	1	6	4	1	3,10	
14	y1.53		0			2		Kadang-kadang
		3	9	7	1	2	3,18	
24	y1.54				8			Kadang-kadang
		3	7	1	1	2	3,13	
26	y1.55			3	4			Kadang-kadang
		0	9	9	2	1	3,33	
30	y1.56				0			Kadang-kadang
		3	1	4	1	7	3,23	
32	y1.57		2		3			Kadang-kadang
		2	8	8	1	2	3,28	
35	y1.58				9			Kadang-kadang

Sumber: Data diolah 2016

Hasil dari analisis deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* pada dimensi *altruism* menunjukkan skor rata-rata 3,28, data mengungkap 3 aspek *altruism* tinggi dalam kategori sering, antara lain: Bersedia mengantikan guru yang berhalangan hadir dalam kegiatan belajar mengajar (3,87), Bersedia menukarkan jam mengajar dengan guru lain di lembaga ini (3,44), Membantu rekan guru baru mengenal Tupoksi di lembaga ini (3,41) Sedangkan indikator *altruism* rendah dalam kategori kadang-kadang mengungkap 2 indikator, antara lain: Mengantar rekan guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung (3,13), Membawakan makanan untuk rekan guru saat kerja lembur (2,90). Hasil analisis deskriptif OCB pada dimensi *Civic virtue* dengan skor rata-rata 3,28., data mengungkap 2 aspek *civic virtue* tinggi dalam kategori sering dan 1 dalam kategori kadang-kadang, antara lain: Bersedia lembur tanpa kompensasi (3,44), Menggunakan kendaraan pribadi untuk kepentingan di lembaga ini (3,41), Sukarela bekerja lembur di luar kota (3,38) Sedangkan indikator *civic virtue* rendah dalam kategori sering adalah Mengantar dan menjemput tamu lembaga (3,08). Hasil dari analisis deskriptif OCB pada dimensi *Courtesy* menunjukkan skor rata-rata 3,36, data mengungkap 2 aspek *courtesy* tinggi dalam kategori sering dan 1 dalam kategori kadang-kadang, antara lain: Membantu rekan guru dalam mengoperasikan peralatan mengajar (3,69), Memberikan motivasi pada rekan guru (3,51), Secara sukarela membantu rekan guru mengatasi masalahnya dengan orang lain (3,36) Sedangkan indikator *courtesy* rendah dalam kategori kadang-kadang adalah bersedia mendengarkan masalah pekerjaan yang dihadapi guru di lembaga ini (3,15). Hasil dari analisis deskriptif OCB pada dimensi

Conscientiousness menunjukkan skor rata-rata 3,15., data mengungkap 1 aspek *Conscientiousness* tinggi dalam kategori kadang-kadang adalah tidak beristirahat pada jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (3,38). Sedangkan indikator *Conscientiousness* rendah dalam kategori kadang-kadang mencakup 2 aspek antara lain: Bersedia datang lebih awal dibandingkan guru lain (3,26), Membawa pekerjaan ke rumah (2,92). Hasil dari analisis deskriptif OCB pada dimensi *sportmanship* menunjukkan skor rata-rata 3,22., data mengungkap 2 aspek *sportmanship* tinggi dalam kategori kadang-kadang, antara lain: Memberi perhatian kepada keluarga sejawat (3,36), Mengatakan hal-hal baik tentang pimpinan di depan orang lain (3,33). Sedangkan indikator *sportmanship* rendah dalam kategori kadang-kadang mengungkap 3 indikator antara lain: Menyampaikan informasi apabila tidak hadir di lembaga (3,18), Merekomendasikan sejawat pada pimpinan karena hasil kerjanya bagus (3,13), Mengirimkan bunga dan kartu ucapan untuk sejawat di lembaga ini dalam kesempatan khusus (3,10). Dengan demikian bahwa responden kadang-kadang membawakan makanan pada sejawat saat lembur, kadang-kadang mengantar dan menjemput tamu lembaga, kadang-kadang mengirimkan bunga dan kartu ucapan untuk sejawat pada kesempatan khusus, kadang-kadang mengantar rekan guru ketempat tujuannya, kadang-kadang merekomendasikan teman sejawat pada pimpinan atas kerjanya, kadang-kadang bersedia mendengarkan masalah pekerjaan yang dihadapi sejawat, kadang-kadang menyampaikan informasi apabila tidak hadir di lembaga, kadang-kadang bersedia datang lebih awal dibandingkan guru lain, kadang-kadang mengatakan hal-hal baik tentang

pimpinan, kadang-kadang secara sukarela membantu rekan guru mengatasi masalahnya dengan orang lain, kadang-kadang memberi perhatian pada rekan sejawat, kadang-kadang tidak beristirahat pada jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, kadang-kadang sukarela bekerja lembur diluar kota dan disisi lain responden sering menggunakan kendaraan pribadi untuk kepentingan lembaga, sering membantu rekan guru baru untuk mengenal tupoksi, sering bersedia lembur tanpa konpensasi, sering bersedia menukar jam mengajar mengajar dengan guru lainnya, sering memberikan motivasi pada rekan guru, sering membantu rekan guru dalam mengoperasikan peralatan mengajar, sering bersedia menggantikan guru yang berhalangan hadir di kelas.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan hubungan secara linier anantara dua atau lebih variabel. Adapun hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	85.465	27.298		3.131	.003
Org.Commitment	.615	.109	.619	5.625	.000
Job Insecurity	-.749	.233	-.354	-3.219	.003
R.Square	=	0.882			
F.Statistik	=	135.115			
Signifikan	=	.000			

Sumber: data diolah,2016

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui besarnya koefisien regresi berganda *Organizational Commitment* sebesar 0,619, t_{hitung} 5,625 dan signifikansi 0,000. Hal tersebut mengungkapkan hasil analisis regresi berganda

bahwa pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Sedangkan pada besarnya koefisien regresi berganda *Job Insecurity* diketahui sebesar -0,354, t_{hitung} -3,219 dan signifikansi 0,003. Hal tersebut mengungkapkan bahwa hasil analisis regresi berganda pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah negatif namun signifikan sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka persamaan regresi yaitu: $Y = 85.465 + 0.619 X_1 - 0,354 X_2 + e$.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang memperlihatkan kalau semua persyaratan regresi berganda yang baik sudah terpenuhi. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

<i>Understandardized Residual</i>	
N	39
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
Z	1,070
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,203

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,070, sedangkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,203. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terbebas dari multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Organizational Commitment</i>	0,270	3,705
<i>Job Insecurity</i>	0,270	3,705

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari variabel *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas. Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.620	14.271		.114	.910
	Org. Commitment	-.024	.057	-.118	-.428	.671
	Job Insecurity	.180	.122	.408	1.482	.147

a. Dependent Variable: Abs. Unst. Residual

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* masing masing sebesar 0,671 dan 0,147. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolut residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak yang kriteria pengujiannya *One Way Anova*. Merujuk pada tabel 4, hasil uji kelayakan model menggunakan Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 135,115 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,23. Karena nilai F_{hitung} $135,115 > F_{tabel}$ 2,23 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational citizenship Behavior*. Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational citizenship Behavior*.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi level independen (Sugiyono,2012). Merujuk pada Tabel 7, koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,882. Hal ini berarti bahwa 88,2% variasi level *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dijelaskan oleh variasi level *Organizational Commitment* (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) sedangkan sisanya sebesar 11,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien *organizational commitment* sebesar 0,619. Komitmen diukur dengan komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Hasil penelitian bahwa guru merasa bangga menjadi guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung dan guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga guru bersedia menggantikan guru yang berhalangan hadir dikelas . Hal tersebut merupakan dampak positif yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) lembaga SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tertib, lancar serta dapat bekerjasama dengan rekan sejawat maupun tim MGMP untuk mewujudkan tujuan lembaga, sedangkan guru yang berkomitmen rendah akan melaksanakan tugas hanya sekedar saja serta tidak dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan sejawat maupun tim MGMP untuk mewujudkan tujuan dari lembaga.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari koefisien variabel *job insecurity* sebesar -3,219. *Job insecurity* diukur dengan dimensi arti penting pekerjaan dan ancaman pekerjaan yang menunjukkan nilai tertinggi pada dimensi ancaman pekerjaan yaitu kemungkinan adanya mutasi, dimana masa depan divisi tidak pasti pada lembaga SMK Pariwisata Triatma Jaya sehingga dapat menyebabkan penurunan penghasilan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga, berarti bahwa guru merasa tidak aman atas penempatannya selama ini namun menyadari sewaktu-waktu akan dipindahkan dari lembaga ataupun disuruh untuk mengambil pensiun dini oleh lembaga. Hasil penelitian bahwa guru merasakan ketidakamanan kerja, membuat guru enggan menawarkan diri untuk menghadiri pertemuan dan enggan pula meminjamkan properti untuk kepentingan lembaga di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung. Hal tersebut merupakan dampak negatif yang dapat menurunkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Margaretha, Anatan, Santosa, dan Setiawan (2007) melakukan analisis hubungan sekaligus pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja, keinginan keluar, komitmen organisasional dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, keinginan keluar, komitmen organisasional dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Guru yang memiliki *job insecurity* tinggi tidak dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan sejawat maupun tim MGMP

untuk mewujudkan tujuan dari lembaga sedangkan guru yang *job insecurity* rendah akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan secara sukarela membantu rekan sejawat dan lembaga untuk kemajuan lembaga SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung

Implikasi Penelitian

Bahasan ini menyajikan tentang hubungan antara temuan penelitian dengan kegiatan organisasi yang relevan. Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Temuan dalam penelitian ini memperkaya bukti empiris pengaruh *organizational commitment* dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini mendukung teori bahwa semakin tinggi komitmen organisasi (*organizational commitment*) maka semakin tinggi pula perilaku diluar peran (*organizational citizenship behavior*) dan semakin rendah ketidakamanan (*job insecurity*) kerja maka semakin tinggi pula perilaku diluar peran (*organizational citizenship behavior*).

Berdasarkan analisis data, *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Melihat penilaian guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung terhadap *organizational commitment*, *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior*, ditemukan penilaian yang harus mendapatkan perhatian dari pihak lembaga. Hal yang harus diperhatikan

oleh lembaga untuk dapat meningkatkan *organizational commitment* adalah mengenai sikap bertahan pada lembaga yang dirasakan oleh para guru karena masa kerja yang panjang, disatu sisi guru merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari lembaga ini, kemudian hal yang perlu diperhatikan pihak lembaga untuk menurunkan *job insecurity* adalah dengan meminimalisasikan terjadinya mutasi guru ke sekolah cabang milik yayasan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan kepada pihak lembaga SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan *organizational commitment*, *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik simpulan dari penelitian antara lain bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa guru mempunyai komitmen terhadap organisasi dan membuat guru senang mengajar serta enggan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Selain itu, guru juga bersedia untuk bekerja dengan baik walaupun diluar jam mengajar (*Organizational Citizenship Behavior*) demi kepentingan organisasi. Secara tidak langsung, hal ini meningkatkan perilaku diluar peran guru karena komitmen yang dimiliki membuat SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Sedangkan *Job Insecurity* berpengaruh negatif namun

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa guru merasakan ketidakamanan bekerja sehingga masih belum sepenuhnya guru menjalankan *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung.

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah mengenai sikap bertahan pada lembaga yang dirasakan oleh para guru karena masa kerja yang panjang, disatu sisi guru merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari lembaga ini, kemudian hal yang perlu diperhatikan pihak lembaga untuk menurunkan *job insecurity* adalah dengan meminimalisasikan terjadinya mutasi guru ke sekolah cabang milik yayasan karena mengingat pentingnya pencapaian Visi dan Misi SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional, loyalitas dan integritas yang tinggi maka diperlukan suatu perencanaan yang handal untuk memperoleh kualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemudian penelitian selanjutnya dapat mengkaji secara terpisah dan lebih mendalam mengenai *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

REFERENSI

Allen, Natalie J dan Meyer, John P.1990.The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63.pp 1-18

- Ashford, S., Lee, C. dan Bobko, P.1989.Content, Causes, And Consequence of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), P.803-829
- Begum, Noorjahan.2005.The Relationships Between Social Power And Organizational Citizenship Behavior: The Meditational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, And Job Satisfaction In Context of A Private Commercial Bank In Bangladesh *Independent University*, Bangladesh April 2005
- Bolon, Douglas S, 1997. Organizational citizenship behavior among hospital employess: A multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organization Commitment, *Hospital & Health Services Administration*; Summer 1997; 42,2; ABI/INFORM Research pg:221
- Chan, Sow Hup. 2006. Organizational identification and commitment of members of a human development organization, *Journal of Management Development*, Vol 25.Iss 3.pp 249-268
- Cohen, A. and Vigoda, E.2000. "Do good citizen make good organizational citizen? An emperical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel" *Adminitration and Society*, Vol.32 No.5 pp. 596-625.
- David A., Foote, Scott J. Seipel, Nancy B. Johnson, Michelle K. Duffy.2005. Employee commitment and organizational policies, *Management Decision*,Vol. 43 No. 2.pp. 203-219
- De Witte, H.2005. Job Insecurity Review of The International Literature on Definations, Prevalence, Antecedents and Consequence, *South African of Industrial Psychology*, 31(4), P.1-6
- Dekker, S.W dan Schaufeli, W.B.1995. *The effect of Job Insecurity on Psychological health and withdrawal: A Longitudinal Study*. *Australian Psychology*, 30.P.57-103
- Erturk, Alper.2007. Increasing organizational citizenship behaviors of turkish academician: Mediating role of trust in sipervisor on the reationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psycology* Vol. 22 No. 3. pp. 257-270
- Fox, S., Spector, P.E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S.R.2009. The deviant citizen: *Clarifying the measurement of organizational citizenship behavior and its relation to counterproductive work behavior*. Loyola University Chicago.

- Gautam, Thanswor, Rofit van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay and Ann J. Davis.2004. *Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment In Nepal*, ISBN No:1 85449 620 4
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Diponogoro.
- Greenhalgh, L. Dan Rosenblatt, Z.1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 3.p.438-488.
- Luthan, Fred.2006. *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Margaretha, M., L. Anatan, T.E.C. Santosa, dan R. Setiawan.2007. “*Job Insecurity dan Konsekuensinya: Studi Kasus pada Guru-guru SMA di Kota Bandung*”, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Meyer.J.P dan Allen, N.J.1997. *Commitment in workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage.
- Meyer.J.P dan Allen, N.J, A Three Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resources Management Review*, Vol. 1, 1991, pp. 61-89
- Organ, D.W, and Konovsky, M.A.1989.Cognitive versus affective determinants or organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164
- Organ, D.W.1990. The motivational basis of Organizational Citizenship Behavior; in In B.M Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in Organizational Behavior* Vol 12 (pp.43-72), JAI Press Greenwich, CT
- Robbins, Stephen P.2006.*Perilaku Organisasi*.Edisi kesepuluh; alih bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT. Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia
- Van Dyne, Linn; LiPine; Jeffry A.1998. Helping and Voice extra-role behaviors; evisence of construct and predictive validity, *Academy of Management Journal*