



## **Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

**Cuk Jaka Purwanggono**

Universitas Wahid Hasyim Semarang, Indonesia

e-mail : [cukjakap999@gmail.com](mailto:cukjakap999@gmail.com)

### **Abstrak**

Konsep integritas ini sangat penting dalam berbagai bidang, termasuk dalam profesi pendidikan kejuruan, karena dapat membangun citra yang baik untuk profesi pendidik dan memotivasi siswa untuk memilih dan mengembangkan karir di bidang kejuruan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pola integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap OCB. Metode penelitian yang digunakan berjenis literatur review dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Selanjutnya, teknik analisis yang digunakan yaitu mengikuti model Miles and Hubberman. Hasil penelitian *literature review* yaitu integritas memainkan peran yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap OCB dalam konteks pendidikan. Nilai-nilai integritas yang kuat menciptakan fondasi yang kuat untuk membangun komitmen individu terhadap institusi pendidikan. Integritas juga mendorong perkembangan komitmen terhadap OCB dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi individu untuk berpartisipasi aktif. Selain itu, integritas juga berkontribusi pada citra dan reputasi lembaga pendidikan, menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan komitmen organisasi terhadap OCB. Secara keseluruhan, integritas memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat, mendorong partisipasi sukarela, dan meningkatkan kualitas pelayanan dalam rangka mencapai tujuan bersama.

**Kata Kunci:** integritas; komitmen organisasi; ocb; pendidikan kejuruan.

### **Abstract**

*This concept of integrity is very important in various fields, including in the vocational education profession, because it can build a good image for the teaching profession and motivate students to choose and develop a career in the vocational field. The aim of this research is to describe patterns of integrity in increasing organizational commitment to OCB. The research method used is a literature review type and uses a qualitative descriptive approach. Next, the analysis technique used follows the Miles and Hubberman model. The results of the literature review research show that integrity plays an important role in increasing organizational commitment to OCB in the educational context. Strong values of integrity create a strong foundation for building individual commitment to educational institutions. Integrity also encourages the development of commitment to OCB by creating an environment that supports and motivates individuals to participate actively. In addition, integrity also contributes to the image and reputation of educational institutions, creating a conducive climate for the development of organizational commitment to OCB. Overall, integrity has a positive impact in creating a healthy educational environment, encouraging voluntary participation, and improving the quality of services in order to achieve common goals.*

**Keywords:** integrity; organisational commitment; ocb; vocational education.

Copyright (c) 2024 Cuk Jaka Purwanggono

✉ Corresponding author :

Email : [cukjakap999@gmail.com](mailto:cukjakap999@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam berjalannya fungsi organisasi dan juga penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi pastinya menginginkan pegawai yang berkualitas, profesional, berdedikasi tinggi, memiliki integritas dan loyal terhadap organisasi karena akan berkaitan dengan kinerjanya dan dapat menentukan keberhasilan dan juga kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh banyak hal, salah satu hal terpenting yang dapat menentukan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliknya.

Integritas adalah karakter penting bagi seorang guru pendidikan kejuruan dalam membangun citra baik profesi pendidik serta memotivasi siswa untuk mengembangkan karir di bidang kejuruan. Integritas adalah konsep yang mencakup kesetiaan dan konsistensi terhadap prinsip moral dan etika, konsistensi antara nilai-nilai moral dan tindakan nyata seseorang, kemampuan untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika, serta kualitas pribadi yang mencakup kejujuran, kesetiaan, tanggung jawab, dan keadilan dalam perilaku dan tindakan (Budiman, 2020; Fajaryati, Santoso, Waluyanti, & Baiti, 2018; Irwan, Razak, & Arfan, 2023; Lase, 2021; Yuniningsih, 2018). Konsep integritas ini sangat penting dalam berbagai bidang, termasuk dalam profesi pendidikan kejuruan, karena dapat membangun citra yang baik untuk profesi pendidik dan memotivasi siswa untuk memilih dan mengembangkan karir di bidang kejuruan.

Meskipun demikian, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam mempertahankan integritasnya. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya pengawasan dan akuntabilitas dari pihak yang berwenang, kurangnya dukungan dari lingkungan sekolah, dan juga adanya tekanan dari pihak luar seperti orangtua atau stakeholder lainnya (Achsani, Kustono, & Suhartadi, 2020; Amiruddin, Kustono, Hadi, & Djuanda, 2016; Fadli, 2017; Hamdani, 2022; Zubair & Sasongko, 2021). Permasalahan lainnya yaitu merosotnya mutu pendidikan kejuruan, hal ini didasari dari data pengangguran yang didominasi lulusan SMK ([cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com), 2021; Disas, 2018; Kamalina, 2022; A. Kurniawan, Mukhadis, & Widiyanti, 2019). Menurut BPS dalam Sari & Sontani (2021), angka pengangguran yang menunjukkan situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Pada tahun 2018, angka pengangguran lulusan SMK mencapai 8,92%, namun pada tahun 2019 angka tersebut mengalami penurunan menjadi 8,63%. Meskipun terjadi penurunan sebesar 0,19% dari tahun sebelumnya, perlu dicatat bahwa angka persentase pengangguran lulusan SMK tersebut masih merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan angka persentase pengangguran lulusan di luar SMK. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat penurunan, masalah pengangguran di kalangan lulusan SMK tetap menjadi perhatian serius. Padahal seharusnya SMK yang merupakan pendidikan kejuruan unggul dalam keahlian tertentu dapat menunjukkan kemampuannya dan mampu berinovasi mengisi kekosongan terhadap pengangguran saat ini.

Menurut Pangkerego, Tewal, & Pandowo (2023), Tujuan organisasi secara konsisten dicapai dengan cara efektif dan efisien yang semuanya dicakup di dalam manajemen kinerja. Pencapaian tujuan tersebut harus diukur dan dievaluasi dan hal ini dibutuhkan juga dalam manajemen kinerja. Dalam hal ini sikap OCB, integritas dan komitmen organisasi sangatlah penting untuk mendorong perkembangan sikap karyawan dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari Organizational Citizenship Behavior (OCB), integritas, dan komitmen organisasi yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam perusahaannya.

Meskipun menghadapi permasalahan tersebut, guru pendidikan kejuruan yang memiliki integritas tinggi dapat memberikan dampak positif pada komitmen dan akan senantiasa menunjukkan perilaku sukarela, membantu, bahu-membahu menolong rekan kerja yang mengalami permasalahan urusan pekerjaannya atau seringkali didengar istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam hal komitmen, guru dengan integritas tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap profesi pendidik dan

sekolah tempatnya mengajar. Sementara dalam hal OCB, guru dengan integritas tinggi cenderung lebih aktif dan berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung kemajuan sekolah serta membantu rekan kerjanya dan siswa. Upaya ini dapat mengoptimalkan kesenjangan dalam permasalahan-permasalahan dan meningkatkan mutu pendidikan dihadapi pendidikan kejuruan.

Integritas yang dianggap sebagai nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, terutama dalam dunia pendidikan dan profesi. Hal ini tercermin dalam budaya kejujuran dan keikhlasan yang dikenal sebagai "gotong royong" dan "saling menghargai" di masyarakat Indonesia. Menurut Mukhtar & Lailam (2022), integritas juga menjadi salah satu nilai yang dijunjung tinggi dalam Pancasila, yaitu "Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan, dan Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia".

Integritas yang tinggi pada pendidik di sekolah kejuruan akan memberikan seseorang menjadi lebih mempertahankan komitmen untuk tetap bertahan di organisasinya. Selain itu, biasanya seseorang juga memperlihatkan sosok saling akrab dan membantu atau ringan tangan untuk membantu rekan kerjanya dengan suka rela atau sering kali dikenal dengan OCB. Pangkerego et al., (2023) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang dinaunginya. Pendapat tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bayu Putra Mahardika & Wibawa, 2018) yang menyatakan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen dan integritas organisasional karyawan pada perusahaan maka akan meningkatkan sikap OCB pada karyawan dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pola integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap OCB. Oleh karena itu, untuk menjelaskan secara konseptual terkait integritas, komitmen, dan OCB perlu untuk dilakukan eksplorasi keilmiahannya agar konsep pengembangan teoritis dapat tersusun dan harapannya dapat menyumbangkan pikiran konseptual dari teori yang ada.

## METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi secara konsep bagaimana integritas dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap OCB. Sehingga jenis penelitian ini termasuk penelitian berjenis literatur review dengan melakukan pendekatan deskriptif kualitatif (Riyadi & Sudiyatno, 2023). Literatur review merupakan penelitian yang dilakukan dengan sistematis, salah satunya dengan membangun dan mereview kajian-kajian teoritis untuk mendapatkan konsep teoritis yang ingin dikaji. Literatur review yang akan dilakukan yaitu dengan mereview artikel jurnal yang telah terpublikasi dan memiliki reputasi baik (Agusantia & Juandi, 2022). Pencarian literatur akan melibatkan *software publish of perish* untuk mendeteksi artikel yang relevan dengan menggunakan kata kunci "integritas", "komitmen organisasi", dan "OCB".

Selanjutnya, akan membeberkan pola dari ketiga variabel tersebut dan akan berupaya memvisualisasikan pola konsep bagaimana integritas dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap OCB. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data yang dikenal sebagai model Miles & Huberman (Sugiyono, 2017).

Model ini melibatkan tiga langkah penting dalam melakukan analisis data. Langkah pertama adalah reduksi data, di mana peneliti merangkum dan mengambil inti data, membuat kategorisasi, serta menghapus data yang tidak relevan. Langkah kedua adalah penyajian data, di mana informasi disajikan melalui deskripsi singkat, diagram, hubungan antar kategori, atau flowchart. Hal ini mempermudah pemahaman tentang data yang ada dan membantu merencanakan langkah selanjutnya. Langkah terakhir adalah kesimpulan dan verifikasi, di mana penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis untuk mengungkap wawasan

baru yang belum pernah ada sebelumnya. Dengan menggunakan model Miles & Huberman, penelitian ini dapat mengoptimalkan pemahaman dan penemuan baru berdasarkan analisis data yang dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencarian artikel yang dijadikan sumber data yaitu sebanyak 20 artikel penelitian. Artikel ini akan dilakukan reduksi data pemilihan artikel yang memang benar-benar membahas topik penelitian. Dari 50 artikel tersebut ditemukan sebanyak 10 artikel yang mendukung penelitian dan akan dilakukan bahan untuk menyajikan data yang nantinya mendapatkan suatu pola konseptual integritas, komitmen organisasi, serta OCB. Sehingga, sub bab ini akan membahas masing-masing ketiga variabel dan akan memvisualisasikan konsep teoritis dari kajian variabel yang dibahas sebelumnya secara komprehensip.

### Integritas

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi agar dapat bertahan dan bersaing dalam persaingan global. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, seperti pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, pelatihan, dan pengelolaan potensi individu secara optimal. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi dapat menghadapi tantangan yang kompleks, mengadaptasi perubahan, dan memanfaatkan peluang yang muncul. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menciptakan inovasi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif yang dapat membedakan organisasi dari pesaingnya (Rahayu, 2017).

Integritas yaitu suatu bentuk persamaan karakter dari profesionalisme (Lase, 2021). Dijelaskan yaitu Integritas merupakan sebuah wujud dari karakter profesionalisme. Integritas mengharuskan para pegawai untuk berani jujur, transparan, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas. Pegawai juga diharapkan menjadikan integritas sebagai penentu kinerjanya. Pelayanan yang terbaik dan kepercayaan yang diberikan kepada publik tidak boleh disalahgunakan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi. Semakin tinggi integritas dan profesionalisme dalam bekerja, semakin baik pula kualitas pelayanan yang dapat dihasilkan.

Jika sebuah organisasi ingin meningkatkan integritas untuk mempengaruhi kinerja para sumber daya manusia atau pegawai, langkah-langkah berikut dapat dilakukan. Pertama, perjanjian harus dibuat untuk menepati janji yang telah diberikan. Kedua, sikap rendah hati harus diterapkan, di mana para pegawai tidak boleh angkuh dan selalu siap untuk belajar dari orang lain. Ketiga, tanggung jawab harus diemban dengan baik, di mana setiap tugas harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Keempat, bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi dan mengambil keputusan yang tepat.

Selain itu, para pegawai juga harus menunjukkan sikap profesionalisme dengan menjunjung tinggi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Pegawai harus taat pada pimpinan dan menghormati otoritas yang ada. Beban kerja dan kualitas kerja juga harus diperhatikan agar kinerja dapat optimal. Kerja sama tim juga perlu diperkuat untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, penting untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi proses kerja yang telah ditetapkan. Organisasi dapat meningkatkan integritas dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Integritas yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan pelayanan yang berkualitas, serta membangun kepercayaan publik yang kuat.

Integritas menurut Abdillah et al. (2022) yaitu seseorang yang memiliki moral, kejujuran, semangat serta motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul bertanggungjawab, dan serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang. Individu yang memiliki moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, serta memperkuat profesionalisme

dan kompetensi dalam bidangnya, adalah seseorang yang memiliki integritas yang tinggi dan dihormati oleh orang lain. Individu demikian akan memiliki pengaruh positif dalam lingkungannya dan berpotensi untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan karier mereka.

Konteks dalam pendidikan, integritas wajib dilakukan oleh seorang pendidik. Sebagaimana melihat kebutuhan siswa untuk dididik menjadi individu yang berguna di masa sekarang dan masa depan. Menurut Siswanto (2022) pendidikan adalah upaya yang terencana dan sadar untuk menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi diri secara aktif. Pendidikan memiliki tujuan yang luas, meliputi pengembangan aspek spiritual, pengendalian diri, pembentukan kepribadian, pengembangan kecerdasan, penerapan akhlak mulia, dan penguasaan keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan pribadi, sosial, dan kebangsaan. Jika dikaitkan dengan integritas pegawai atau didunia pendidikan yaitu termasuk pendidik. Maka pendidik wajib menjunjung tinggi integritas. Adanya integritas yang tinggi, pendidik akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam melakukan pendidikan. Integritas mampu merekatkan koordinasi dan menjunjung erat dedikasi kerja (Budiman, 2020).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang besar terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi tempat mereka bekerja. Lebih dari sekadar keanggotaan formal, komitmen organisasi melibatkan sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk berusaha dengan tingkat usaha yang tinggi demi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Singa (2022); Takdir & Ali (2020), komitmen organisasi juga mencerminkan tingkat kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan di masa depan. Komitmen ini sering kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, serta keinginan yang kuat untuk terus bekerja di sana. Dalam hal ini, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang yang kuat terhadap organisasi, serta keinginan yang kuat untuk menjadi anggota yang berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Luthan dalam Umar & Norawati, 2022). Dicerminkan bahwa keinginan seseorang untuk terus berada dalam organisasi tersebut, menuju tingkat keahlian yang tinggi, dan menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasional juga melibatkan keputusan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan sepenuh hati, menerima tujuan organisasi, dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasional adalah tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin secara aktif terlibat dalam kegiatan organisasi. Ini juga mencerminkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keputusan untuk tetap tinggal dan tidak meninggalkan organisasi tersebut (Sutono, Handayani, & Siregar, 2022). Dengan kata lain, komitmen organisasional melibatkan loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan aktif karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja (Suwardi, Firmiana, & Nida, 2017; Syah, 2019; Umar & Norawati, 2022).

Konteks dalam pendidikan, Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasional memiliki peran yang krusial dalam keberhasilan institusi pendidikan. Komitmen organisasional pendidik mencerminkan keterikatan terhadap misi dan tujuan lembaga pendidikan serta kesediaan untuk berusaha maksimal dalam mencapainya. Ketika pendidik memiliki komitmen organisasional yang tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, berupaya meningkatkan kualitas pengajaran, dan melibatkan diri dalam kegiatan ekstrakurikuler yang bermanfaat bagi siswa. Pendidik juga akan berkomitmen untuk terus mengembangkan diri secara profesional, mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan, dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif.

Selain itu, komitmen organisasional yang tinggi juga berdampak positif pada hubungan antara pendidik, siswa, dan orang tua. Pendidik yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan berinteraksi secara positif dengan siswa, membantu siswa dalam mencapai potensi terbaiknya, dan menjalin kerjasama yang erat dengan orang tua dalam mendukung perkembangan siswa. Komitmen organisasional yang tinggi juga menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif di antara para tenaga pendidik, meningkatkan efektivitas tim, dan memperkuat kesatuan visi dan tujuan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan dan mempromosikan komitmen organisasional. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan budaya kerja yang inklusif, peningkatan kesejahteraan pendidik, peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi dan prestasi pendidik. Sehingga, lembaga pendidikan akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan kemajuan, serta memberikan pengalaman pendidikan yang berkualitas bagi siswa.

### **OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)**

OCB adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku karyawan yang melampaui tuntutan pekerjaan utama mereka. OCB ini merujuk pada perilaku yang secara langsung menguntungkan organisasi atau bertujuan untuk menguntungkan organisasi, meskipun tidak termasuk dalam tanggung jawab pekerjaan yang spesifik. Perilaku tersebut bersifat fungsional dan prososial, yang berfokus pada membantu individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan (Dewi, Widayani, & Vipraprastha, 2022; Sulistyawati, 2018; Suryadi & Foeh, 2022).

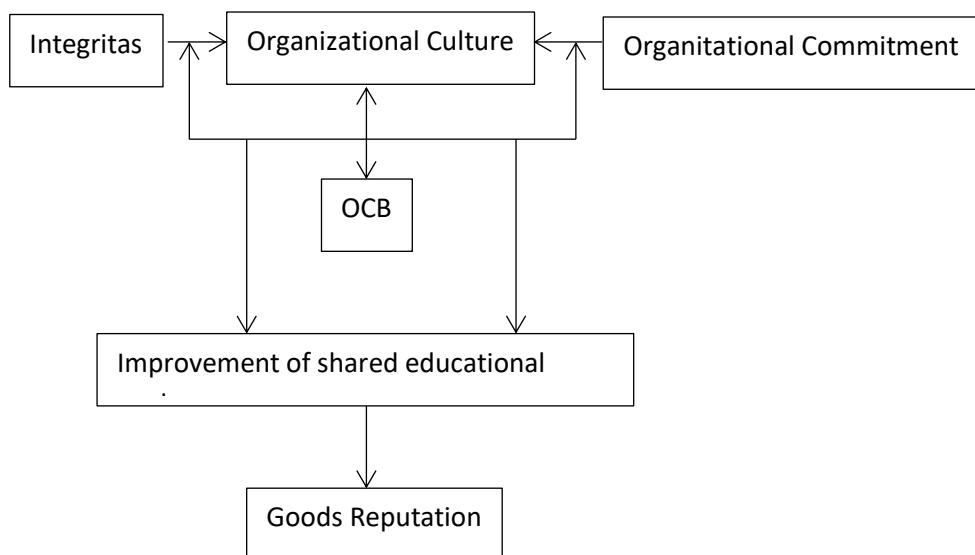
Contoh dari OCB dapat mencakup membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, memberikan dukungan kepada kolega, berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim, memberikan saran dan masukan yang konstruktif, serta menjaga lingkungan kerja yang positif. OCB dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi, menciptakan iklim kerja yang kooperatif, dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Perilaku OCB juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan reputasi organisasi (Badaruddin, 2022).

Mendorong terjadinya OCB dalam organisasi dapat dilakukan melalui menciptakan budaya organisasi yang mendukung, memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap perilaku OCB, serta membangun hubungan kerja yang saling percaya antara manajemen dan karyawan. Dalam jangka panjang, meningkatkan OCB akan membawa manfaat bagi produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Hadi, Putra, & Mardikaningsih, 2020; I. S. Kurniawan & Safitri, 2022; Utomo, Hidayah, & Handayani, 2019).

Dalam konteks pendidikan, OCB memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan berdaya dukung. Perilaku OCB pendidik dengan rekan dalam institusi pendidikan melampaui tuntutan pekerjaannya dan mencakup tindakan yang berkontribusi pada kemajuan institusi secara keseluruhan. Pendidik yang menunjukkan OCB dalam pendidikan mungkin secara sukarela membantu rekan kerja dalam menghadapi tantangan, berbagi pengetahuan dan sumber daya dengan sesama pendidik yang lain, serta berperan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendorong perkembangan siswa di luar kelas. Perilaku OCB ini menciptakan iklim kerja yang kooperatif, memperkuat hubungan antar pendidik, dan meningkatkan kualitas pengajaran di lembaga pendidikan.

Selain itu, perilaku OCB dalam pendidikan juga melibatkan interaksi positif antara guru dan siswa. Pendidik yang menunjukkan OCB dapat memberikan perhatian ekstra terhadap kebutuhan siswa, memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih personal, serta mendorong partisipasi aktif siswa dalam kegiatan belajar. Hubungan pendidikan dengan siswa juga dapat menjalin hubungan yang lebih dekat dengan siswa, membangun rasa kepercayaan, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan menyenangkan. Perilaku OCB ini tidak hanya meningkatkan kepuasan siswa terhadap pengajaran, tetapi juga berdampak positif pada motivasi belajar, partisipasi kelas, dan hasil akademik.

Peningkatan OCB dalam pendidikan dapat diupayakan melalui berbagai strategi. Lembaga pendidikan dapat mendorong perilaku OCB dengan menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi, saling dukung, dan saling menghargai antar guru. Ini dapat melibatkan kegiatan pengembangan profesional yang menggalang kerjasama, forum diskusi dan pertukaran ide, serta pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap pendidik yang menunjukkan OCB. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang mempromosikan partisipasi pendidik dalam pengambilan keputusan, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier juga dapat meningkatkan OCB di lembaga pendidikan. Dengan adanya perilaku OCB yang kuat di antara guru dan rekan, institusi pendidikan dapat mencapai lingkungan belajar yang berdaya dukung, mengoptimalkan potensi siswa, dan memberikan pengalaman pendidikan yang berkualitas.



**Gambar Model Konsep Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap OCB**

Dalam konteks pendidikan, integritas memainkan peran krusial dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap OCB. Pertama, integritas menciptakan pondasi yang kuat untuk membangun komitmen individu terhadap institusi pendidikan. Ketika nilai-nilai integritas ditekankan dan diimplementasikan secara konsisten, individu cenderung merasa terikat secara emosional dan berkomitmen untuk mendukung visi dan misi lembaga pendidikan tersebut.

Kedua, integritas mendorong komitmen individu terhadap OCB. Ketika lingkungan pendidikan dipenuhi dengan integritas, guru dan staf pendidik merasa didukung dan dihargai atas kontribusinya. Ini menciptakan motivasi intrinsik baginya untuk melampaui tugas-tugas rutin dan secara sukarela melakukan tindakan yang memberikan manfaat bagi institusi dan anggota komunitas pendidikan.

Ketiga, integritas menciptakan lingkungan yang mendorong perkembangan komitmen terhadap OCB. Ketika integritas menjadi bagian integral dari budaya organisasi, individu merasa aman dan nyaman didorong untuk berpartisipasi aktif dalam upaya yang menguntungkan lembaga pendidikan. Pendidik serta rekan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, integritas mempengaruhi citra dan reputasi lembaga pendidikan. Ketika integritas dijunjung tinggi, lembaga tersebut menjadi lebih dihormati dan dipercaya oleh masyarakat. Hal ini menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan komitmen organisasi terhadap OCB, karena individu ingin tetap terkait dengan lembaga yang memiliki reputasi yang baik dan dihormati.

Terakhir, integritas membantu menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan saling mendukung. Dalam atmosfer yang dipenuhi dengan integritas, siswa merasa didorong untuk menunjukkan perilaku positif

- 658 *Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) - Cuk Jaka Purwangan*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>

dan melakukan kontribusi ekstra, seperti membantu teman sekelas, menghormati aturan sekolah, dan mengambil inisiatif dalam kegiatan ekstrakurikuler. Ini semua merupakan bagian dari OCB dan dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, integritas memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap OCB dalam konteks pendidikan. Nilai-nilai integritas yang kuat membentuk budaya organisasi yang mendukung, memotivasi individu untuk berpartisipasi aktif, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan komitmen terhadap OCB.

## SIMPULAN

Integritas memainkan peran yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap OCB dalam konteks pendidikan. Nilai-nilai integritas yang kuat menciptakan fondasi yang kuat untuk membangun komitmen individu terhadap institusi pendidikan. Integritas juga mendorong perkembangan komitmen terhadap OCB dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi individu untuk berpartisipasi aktif. Selain itu, integritas juga berkontribusi pada citra dan reputasi lembaga pendidikan, menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan komitmen organisasi terhadap OCB. Secara keseluruhan, integritas memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat, mendorong partisipasi sukarela, dan meningkatkan kualitas pelayanan dalam rangka mencapai tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, J., Suryono, S. A., & Agustina, E. (2022). Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil. *Solusi*, 20(3), 341–357.
- Achsani, H., Kustono, D., & Suhartadi, S. (2020). Model Kelas Industri pada Mitsubishi School Program di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(8), 1078–1085.
- Agusantia, D., & Juandi, D. (2022). Kemampuan Penalaran Analogi Matematis di Indonesia: Systematic Literature Review. *Symmetry: Pasundan Journal of Research in Mathematics Learning and Education*, 7(2), 222–231. <https://doi.org/10.23969/symmetry.v7i2.6436>
- Amiruddin, Kustono, D., Hadi, S., & Djuanda. (2016). Analisis Implementasi Pendidikan Sistem Ganda Pada Smk Masa Studi 3 Tahun Dan 4 Tahun. *Teknologi Dan Kejuruan*, 39(1), 87–98.
- Badaruddin. (2022). Dimensi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 59–70.
- Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Budiman, A. (2020). Penguatan Sikap Integritas Melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 275. <https://doi.org/10.31258/jta.v3i2.275-282>
- cnbcindonesia.com. (2021). Pengangguran di RI paling Banyak Lulusan SMK.
- Dewi, D. N. W. V. P., Widayani, A. . D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. *Values*, 3(2), 309–318.
- Disas, E. P. (2018). Link and Match sebagai Kebijakan Pendidikan Kejuruan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 231–242. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i2.12965>
- Fadli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Management Pendidikan*, 1(02), 26.

- 659 *Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) - Cuk Jaka Purwangan*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>

- Fajaryati, N., Santoso, D., Waluyanti, S., & Baiti, A. A. (2018). Studi Penelusuran Alumni Teknik Elektronika D3 sebagai Upaya Peningkatan Mutu Penyelenggaraan Program Studi. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 3(1), 25–30. <https://doi.org/10.21831/elinvo.v3i1.20221>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.5231/jbhorizon.v3i1.38>
- Hamdani, U. (2022). Efektivitas Pendidikan Etika Dan Kode Etik Bagi Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Kecurangan. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 3(2), 148–162. <https://doi.org/10.53800/wawasan.v3i2.159>
- Irwan, A., Razak, M., & Arfan, H. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transormasional, Integritas, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Magiser Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 1–23.
- Kamalina, A. R. (2022). Pengangguran Tertinggi dari Lulusan SMK, Apa Kabar Sistem Vokasi?
- Kurniawan, A., Mukhadis, A., & Widiyanti. (2019). 21st Century Skills sebagai Upaya Pengembangan Kapabilitas Siswa SMK di Fourth Industrial Revolution Era. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 857–862.
- Kurniawan, I. S., & Safitri, Q. N. (2022). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap OCB Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 17–25. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10386>
- Lase, P. P. (2021). Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(2), 135. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i2.365>
- Mukhtar, M., & Lailam, T. (2022). Peningkatan Pemahaman Integritas Kader Muda Muhammadiyah Melalui Sekolah Integritas. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(4), 3050–3063.
- Pangkerego, J. M. A., Tewal, B., & Pandowo, M. H. C. (2023). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) INTEGRITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara) THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) INTEGRITY AND ORGAN*. 11(3), 946–956.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Integritas Dan Kepercayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen Universitas Negeri Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 15(1), 36–54. <https://doi.org/10.21009/econosains.0151.03>
- Riyadi, A., & Sudiyatno. (2023). The Impact of Online Learning on Students' Achievements. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.37870/joqie.v12i19.297>
- Sari, P. P., & Sontani, U. T. (2021). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 32–46. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Singa, H. A. U. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 120–126.
- Siswanto. (2022). Analisis Nilai-Nilai Karakter dalam Perencanaan Pembelajaran Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 19(1), 50–60.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang di Bali. *National Conference of Creative Industry*, (September), 141–153. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior

- 660 *Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) - Cuk Jaka Purwangan*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>

(OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.

Sutono, S., Handayani, R., & Siregar, L. M. (2022). Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 5(2), 520. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>

Suardi, S., Firmiana, M. E., & Nida, F. (2017). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(1), 96. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i1.200>

Syah, L. Y. (2019). *Perilaku Organisasi, Konsep Dan Implementasi*. Bogor: In Media.

Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 129–130. <https://doi.org/10.1515/9783110747232-009>

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

Utomo, D. W., Hidayah, S., & Handayani, S. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(46), 83–92.

Yuniningsih, T. (2018). Etika Adminitrasi Publik. In *Nuevos sistemas de comunicación e información*. Semarang: Program Studi Doktor Administrasi Publik Press.

Zubair, A., & Sasongko, R. N. (2021). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Mbs. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1), 304–311. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v12i1.3472>