

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN WELL-BEING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU SMK MUDITA KOTA SINGKAWANG [THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND WELL-BEING ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHER AT MUDITA VOCATIONAL SCHOOL SINGKAWANG CITY]

Hin Su Khian¹, Innocentius Bernarto²

¹SMK Mudita, Singkawang, WEST KALIMANTAN

²Universita Pelita Harapan, Tangerang, BANTEN

cijiaowen@gmail.com¹, bernarto227@gmail.com²

ABSTRACT

Education is one of the formal organizations that serves to increase students' knowledge, it is also a place to obtain various knowledge as provisions for the future. The purpose of this research was to determine the effect of servant leadership, organizational citizenship behavior OCB, Perceived Organizational Support (POS), well-being on the Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research subjects are 39 teachers teaching in SMK Mudita Vocational School, in which Organizational Citizenship Behavior (OCB) was identified. The research design in the of path analysis with a cumulative approach. The applied method is in SmartPL 32 program. The research instrument is through distributing questionnaire and by interviewing the principal and teachers of SMK Mudita Vocational School in Singkawang City. The sampling technique used is by

gathering data from the entire population. This technique as census, the results research shows that: servant leadership positively influences Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perceived Organizational Support positively affects Organizational Citizenship Behavior (OCB) Well-being positively affects Organizational Citizenship Behavior (OCB) positively.

Keywords: servant leadership, perceived organizational support, well-being

ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu organisasi formal yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan siswa, juga merupakan tempat untuk memperoleh berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk dikemudian hari. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *servant leadership*, *organizational citizenship behavior OCB*, *Perceived Organizational Support (POS)*, *Well-Being* terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru pada sekolah SMK Mudita dikota Singkawang. Adapun subjek penelitian adalah 39 guru yang mengajar di sebuah Sekolah SMK Swasta di kota singkawang, dimana teridentifikasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didalamnya. menggunakan desain penelitian adalah Desain penelitian analisis jalur dengan cara pendekatan kumulatif. Metode yang digunakan dalam program SmartPL32. Istrumen penelitian adalah membagi kuesioner dan wawancara kepala sekolah dan guru SMK Mudita Kota Singkawang. Teknik sampel yang digunakan dalam pengambil data dari keseluruhan jumlah populasi. Teknik ini disebut sensus, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara positif, *Perceived Organizational Support* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* secara positif, *Well-being* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara positif.

Kata Kunci: pemimpin pelayanan, persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu organisasi formal yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan siswa, juga merupakan tempat untuk memperoleh berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk dikemudian hari. Sekolah juga menyediakan tempat bagi para

pendidik untuk perkembangan ilmu. Bukan sekedar sebagai tempat menimbah pengetahuan saja, melainkan sekolah juga sebagai wadah untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Memberikan kontribusi pendidikan lebih bermutu serta menciptakan manusia yang berkarakter moral. Tentunya diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas untuk mengembangkan pendidikan yang berkualitas. Guru memiliki kemampuan dan perilaku yang dapat berpengaruh terhadap siswa dalam mengembangkan pengetahuan dan kreatifitasnya, karena mereka adalah unsur yang menentukan keberhasilan belajar, sehingga profesionalitas menjadi seorang guru haruslah diperhatikan dengan baik. guru mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas. Dan menggerakkan di bidangnya hingga organisasi sekolah dapat berkembang lebih maju. Oleh sebab guru yang berprofesional merujuk pada ilmu pengetahuan di era globalisasi Harteis (2009, 2) mengutarakan bahwa "Guru" menjalankan tugas serta pengembangan profesionalnya melalui pembelajaran dalam rangka meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan perkembangan pengetahuan yang diperlukannya.

Objek pengamatan dalam penelitian ini adalah OCB Guru SMK Mudita Menurut Somech & Oplatka (2015, 69) dalam bukunya yang membahas OCB tentang sekolah menjelaskan bahwa secara bersamaan dampak relatif dari karakteristik sikap guru) guru tidak terlepas dari kompetensi guru yang mencakup hal-hal sebagai standart kompetensi dalam peraturan Menteri pendidikan Nasional guru, etos kerja dan komitmen guru kurang mendapat penghargaan dari masyarakat sebagai peraturan Nomor 16 Tahun 2007 menyatakan ada empat kompetensi wajib dimiliki seorang guru. Yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Semua kompetensi yang disebutkan dapat terwujud keprofesional dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan survei dari Kepala Sekolah SMK Mudita bahwa ada 70% guru di sekolahnya menunjukkan adanya ekstra kerja dengan menampilkan tindakan yang membantu rekan kerja yang sedang sakit, membantu tim unit lain memiliki beban kerja berat. Sekitar 70% guru membagi informasi kepada rekan kerja mengenai hal-hal penting tentang pekerjaan mereka. Kepala sekolah SMK Mudita juga sempat menyinggungkan sekitar 70% guru saling menjaga sikap yang baik dengan rekan guru lainnya meskipun rekan gurunya terkadang melakukan hal yang tidak menyenangkan demi menjaga nama baik dan kepentingan sekolah. Menurut kepala sekolah

SMK Mudita sekitar 70% guru-guru memberi pesan dan ide yang baik demi kemajuan sekolah yang lebih baik dalam hal-hal yang positif sekitar 70% guru-guru mempresentasikan diluar sekolah. Apabila ditinjau dari secara keseluruhan berdasarkan kriteria guru yang ditunjukkan oleh OCB Kepala sekolah SMK Mudita mengatakan sekitar 60-70 % data kinerja guru

Tabel 1. Data Kinerja guru SMK Mudita

No.	Kinerja Guru SMK Mudita Singkawang	Tahun Pelajaran		
		2017-2018	2018-2019	2019-2020
1	Sangat Baik	8	10	10
2	Baik	23	22	25
3	Kurang	5	4	3
4	Buruk	0	0	0
	Jumlah	36	36	38

Sumber: Laporan penilaian kinerja guru.

Hal ini dialami sekolah SMK Mudita yang menjadi fokus penelitian, tabel 1 menunjukkan bahwa sejak tahun 2017 hingga tahun 2020 terjadi sangat lamban dalam kemajuan kinerja guru, maka perumusan masalah dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan tersebut, apakah kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap *well-being* guru SMK Mudita?; apakah POS berpengaruh positif terhadap *Well-being* guru-guru di SMK Mudita?; apakah Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap OCB guru SMK Mudita?; apakah POS berpengaruh positif terhadap OCB guru SMK Mudita?; apakah *well-being* berpengaruh positif terhadap OCB guru SMK Mudita?; penelitian ini selain untuk menjawab permasalahan, juga bertujuan untuk menganalisis perkembangannya.

Tinjauan Pustaka

Kaitan *Servant Leadership* dengan OCB

Pemimpin pelayanan juga harus mendorong pengikutnya untuk mengeksplorasi cara-cara baru untuk melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar. Melalui stimulasi intelektual ini, pemimpin harus dapat merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk

menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama.

Conley (2007) dalam Russell (2017, 33) menjelaskan bahwa seorang *Servant Leadership* yang melayani pengikutnya meningkatkan keinginannya untuk mengerjakan pekerjaannya dengan tekun. Ketika seorang pengikut dilayani, mereka menjadi kreatif dan inovatif. Seseorang merasakan mendapatkan kepercayaan dari pemimpin untuk terlibat dan berkembang di dalam organisasi, Menurut Spears (2010:255) OCB merupakan sikap yang ditampilkan oleh seseorang dengan melakukan pekerjaan yang melebihi tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Karya akan memiliki keberanian untuk menyatakan ide-ide yang cemerlang untuk memajukan organisasi, rekan kerja dan organisasi dan secara berkesinambungan mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, hipotesis dari penelitian ini diduga adanya pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H1: *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap OCB

Kaitan *Well Being* dengan OCB

Selama periode ekspansif ekonomi, restrukturisasi ketenagakerjaan telah menjadi populer untuk meningkatkan laba jangka pendek (American Management Association, 2000; Cascio, 2002, 71). Sementara banyak organisasi besar merestrukturisasi melalui PHK, banyak yang lain mencoba pendekatan lain untuk menghindari kelemahan PHK seperti kehilangan modal manusia dapat membahayakan moral dan kesejahteraan karyawan (Cascio, 2002, 2005; Datta et al., 2010, 71). Perusahaan-perusahaan seperti JC Penney, Forever 21, SeaWorld, dan Walmart baru-baru ini menggunakan jam kerja yang dikurangi sebagai strategi untuk memangkas biaya pekerjaan, terlepas dari peningkatan popularitas alternatif untuk PHK.

Ogunbamalia (2017, 233) mendefinisikan hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan *Well-being* terkait psikologis dengan lingkungan kerja terdapat korelasi yang rendah. *Well-being* dihubungkan dengan memiliki benda. Kesejahteraan sosial adalah kebutuhan mental, spritual serta sosial. Kesejahteraan pekerja dapat hidup layak mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Berdasarkan Sitohang (2018, 20) menyatakan bahwa kesehatan mental yang sering dikenal sebagai kesejahteraan (*Well-being*) merupakan pembicaraan *World healty Organization* (WHO), bahwa kesehatan

mental ini memiliki kemampuan dalam mengendalikan tekanan dalam hidup termasuk dalam pekerjaan, Oleh sebab itu, well-being berpengaruh positif terhadap OCB. Hipotesis yang dikembangkan:

H2: *Well-Being* berpengaruh positif terhadap OCB

Kaitan POS dengan OCB

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002, 698-714) pada buku, *Perceived Organizational Support (POS)*, mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan *care* kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasional adalah perasaan dan pandangan seseorang terhadap organisasi *support* sebagai persepsi pekerja tentang sejauh mana organisasi memberi dorongan dan motivasi serta kontribusi kepada mereka serta perhatian pada kesejahteraan pekerja mereka. Pekerja beranggapan bahwa motivasi dan dukungan organisasi yang diterima dapat membangkitkan semangat, optimis terhadap organisasi tersebut.

Penelitian yang terdahulu dikemukakan oleh Sari & Dewi (201, 38) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap OCB, seorang guru yang menerima *support* dari organisasi, guru melakukan hal yang lebih bagi organisasi. Ini telah menunjukkan bahwa semakin tinggi POS yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan perilaku OCB dari karyawan.

Ketika seseorang diberikan perhatian dan dukungan dari organisasi, walaupun saat menjalankan tugas yang sulit untuk diselesaikan, maka dapat timbul rasa aman dan terdorong untuk terus maju dan berjuang dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu diduga bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) ada pengaruh terhadap OCB, di dalam menjalankan tugas dengan semangat penuh optimis. Menurut Wayne (dalam Emanuel, 2011, 2) mengutarakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* dapat menjadikan prediktor *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang merasakan di *support* oleh organisasi memberikan *feedback* dan menurunkan tidak keseimbangan dalam hubungan tersebut terlibat dalam perilaku pekerja.

H3: POS berpengaruh positif terhadap OCB

Kaitan Servant Leadership dengan Well Being

Menurut Van Dierendonck, (2011). bahwa kesejahteraan karyawan diberikan prioritas, pada perilaku etis dan peduli, seperti

kepemimpinan yang melayani, menjadi sangat penting kepemimpinan yang melayani mengedepankan cita-cita pelayanan dalam hubungan pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang memimpin dengan motivasi untuk melayani menampilkan kepemimpinan yang melayani

Rasa percaya diri dan kedamaian dalam hati dari seorang pengikut ketika ada perlakuan adil dan penerimaan terhadap dirinya (McLoughlin dan Miura 2018, 48). Mementingkan dan menghargai pengikut merupakan salah satu kriteria dalam *Servant Leadership*. *Servant Leadership* adalah seorang pemimpin pelayanan yang sangat perhatian atas perkembangan dan dinamika kehidupan bawahan, dirinya, serta komunitasnya. Oleh sebab itu pemimpin mendahulukan hal-hal penting dari pada kesuksesan pribadi. *Servant leadership* yaitu kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepentingan orang lain, seperti pekerja, komunitas, pelanggan, serta masyarakat umum menjadikan prioritas utama. *Servant leadership* lebih mengutamakan peningkatan pelayanan kepada orang lain.

Menurut penjelasan oleh Robbins at al. (2015, 268) bahwa *Servant Leadership* ada hubungan antara kepemimpinan yang melayani dengan pengikut dari OCB terlibat menjadi lebih kuat ketika para pengikut difokuskan pada menjadi patuh dan bertanggung jawab.

H4: *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap *Well Being*

Kaitan POS dengan *Well Being*

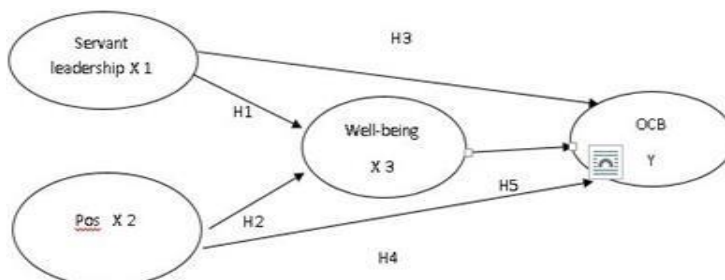
Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah sebagai alat interaksi atau alat hubungan antara atasan dan bawahan, pekerja yang merasakan dapat dukungan dari organisasi interaksi antara atasan dan bawahan. Pekerja yang merasa

Didukung organisasi, untuk memberikan (*feed back*) yang baik (berkualitas) kemudian meminimaliskan ketidakseimbangan antar pemimpin dan pengikut. Dapat melibatkan kehidupan pekerja atau bawahan merasa kemakmuran dan kedamaian sukacita kebahagiaan baik fisik maupun emosional berada dalam organisasi, maka diduga ada persepsi dukungan organisasi (POS) diduga persepsi dukungan organisasi (POS) mempengaruhi kesejahteraan.

Pada beberapa dekade ini restrukturisasi ketenagakerjaan telah menjadi populer untuk meningkatkan laba jangka pendek (American Management Association, 2000; Cascio, 2002, 71). Sementara banyak organisasi besar merestrukturisasi melalui PHK, banyak yang lain

mencoba pendekatan lain untuk menghindari kelemahan PHK seperti kehilangan modal manusia yang membahayakan moral dan kesejahteraan karyawan.

H5: POS berpengaruh positif terhadap *Well Being*



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Antara servant leadership, perseive organizational support, well-being terhadap guru SMK Mudita. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Intrumen kuesioner. Target Populasi adalah seluruh guru SMK Mudita Singkawang. Teknik pengambilan sampel sebanyak 39 oarng responden tanpa harus menarik sampel peneliti sebagai unit observasi disebut teknik sensus (jenuh).

Variabel servant leadership, perseicev organizational support, well-being, dan organizational citizenship behavior, diukur dengan 5 point skala Likert, yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Item-Item pada konstruk servant leadership, perseicevorganizational support, well-being, dan organizational citizenship behavior.

Menggunakan instrument diuji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis statisti PLS-SEM dengan bantuan program SmartPls 3.2 pada tahap model pengukuran (*inner model*).uji validitas dilakukan dengan mengukur *average variance extraction* (AVE).Loading faktor, dan diskriminan analysis. Instrumen telah memenuhi syarat validitas jika nilai AVE>0.5, Loading faktor > 0.7 dan diskriminan analisis harus memenuhi kriteria Foemel-larcker yaitu nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel. Kemudian uji reliabilitas dengan menghitung nilai *composite reliability*nya yang harus lebih besar dari pada 0.7 (Ghozali & Latan 2015; Hair et al., 2014).

Hasil Penelitian

Profil responden menunjukkan bahwa proporsi jumlah responden wanita dan responden pria sangat jauh berbeda yakni wanita 56,4% dan pria 43,6%. Sedangkan latar belakang pendidikan responden sebagian besar yaitu 89,7% berpendidikan S1 dan sisanya yaitu 5,1% D3 dan 5,1% berpendidikan S2. Usia responden bervariasi mulai dari usia 21-30 tahun 30,8% yang terbanyak dengan usia 31-40 tahun 43,6%. Responden terbanyak berusia 41-50 tahun 23,1%, dan berusia 51-60 tahun sebanyak 2,6%. Responden yang terkecil pada usia 51-60. Informasi lengkap dengan profil responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Profil responden

Karakteristik responden	JUMLAH	%
Usia:		
21-30	12	30,8%
31-40	17	43,6%
41-50	9	23,1%
51-60	1	2,6%
Jumlah	39	100,0%
Jenis kelamin:		
Pria	17	43,6%
Wanita	22	56,4%
Jumlah	39	100,0%
Pendidikan:		
Diploma	2	5,1%
S1	35	89,7%
S2	2	5,1%
Jumlah	39	100,0%
Lama bekerja di organisasi:		
1-3 tahun	13	33,3%
4-6 tahun	8	20,5%
7-9 tahun	9	23,1%
10 tahun keatas	9	23,1%
Jumlah	39	100,0%

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Outer Model

Model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai Validitas dan Reliabilitas diskriminan pada kriteria Formell & Larcker. Bisa dilihat dari nilai pertama pada baris dan kolom *Servant Leadership* menunjukkan nilai paling besar antara nilai lainnya

sebesar 0,841. Nilai ini menunjukkan nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai hubungan, sehingga dapat memenuhi validitas diskriminan. Hal ini dengan kolom & baris *Perceived Organizational Support* (POS) bahwa nilai yang terbesar sebesar 0,851. Sehingga nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai hubungan yang dinyatakan valid serta setara dengan kolom & baris *Well-being* yang diperoleh nilai terbesar pada kolom *Well Being* sebesar 0,834. Lebih besarnya akar kuadrat. Akar kuadrat dari nilai hubungan, untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai antar *construc* model yang berupa kriteria. Perhitungan nilai reliabilitas tersebut kriteria *Fornell-Larcker* (Ghozali dan Latan, 2015). untuk mengetahui dapat tabel berikut ini:

Tabel 3. Nilai *Loading faktor*

Variabel	Indikator	Loading faktor	Keterangan
<i>Servant leadership</i>	SL1	0,789	Valid
	SL2	0,902	Valid
	SL3	0,874	Valid
	SL4	0,892	Valid
	SL5	0,821	Valid
	SL6	0,818	Valid
	SL7	0,862	Valid
	SL8	0,796	Valid
	SL10	0,797	Valid
	SL11	0,905	Valid
	SL12	0,844	Valid
	SL13	0,739	Valid
	SL14	0,807	Valid
	SL15	0,903	Valid
	POS	POS1	0,832
POS2		0,835	Valid
POS3		0,784	Valid
POS4		0,931	Valid
POS5		0,810	Valid
POS6		0,841	Valid
POS7		0,877	Valid
POS8		0,873	Valid

	POS9	0,861	Valid
	POS11	0,857	Valid
	POS12	0,819	Valid
	POS13	0,879	Valid
	POS14	0,863	Valid
	POS15	0,838	Valid
<i>Well-being</i>	WB1	0,799	Valid
	WB2	0,816	Valid
	WB4	0,832	Valid
	WB5	0,776	Valid
	WB6	0,886	Valid
	WB7	0,863	Valid

Tabel 3 memuat nilai Average Variance Extract (AVE) untuk masing-masing variabel hasil analisis terakhir. Nilai AVE semuanya berada di nilai yang disyaratkan yaitu 0,5 maka nilai AVE untuk semua variabel sudah memenuhi validitas konvergen

Tabel 4. Nilai AVE

VARIABEL	(AVE)
<i>Servant Leadership</i>	0,707
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0,724
<i>Well Being</i>	0,704
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,702

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Selanjutnya tabel 4 menyajikan hasil perhitungan nilai akar kuadrat AVE Serta nilai hubungan antar konstruk menjelaskan bahwa analisis diskriminan telah memenuhi kr *Fornell -Larcker Criterion* yaitu niali akar kuadrat lebih besar dari pada nilai hubungan antar konstruk

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*)

Konstruk	OCB	POS	<i>Servant leadership</i>	<i>Well-being</i>
OCB	0,838			
POS	0,815	0,851		
<i>Servant leadership</i>	0,805	0,756	0,841	
<i>Well-being</i>	0,837	0,812	0,799	0,839

Semua variabel memenuhi validitas diskriminan. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur nilai composite reliability. Konstruk dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai composite reliability di atas 0.7 (Ghozali & Latan 2015; Hair et al., 2014). Hasil perhitungan composite reliability disajikan pada Tabel 5.berdasarkan pengujian reliabilitas penelitian, dapat dilihat dari nilai reliabilitas komposit. Hasil data telah terlampir tabel berikut:

Tabel 6. Nilai composite reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,963
<i>Servant Leadership</i>	0,971
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	0,973
<i>Well-being</i>	0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Inner Model (Model Structural)

Dalam tahap model structural ini adalah menghitung, uji hpotesis.semakin besar nilai R² semakin baik prediksi kontruk eksogen terhadap kontruk endogen. Tabel 3 mendiskripsikan bahwa kontruk *well-being* dan *Organizational Citizenship Behavior* masing-masing memiliki nilai R² sebesar 73, 3%, 78, 2%. Kontruk *well-being* sebesar 73, 3% sisanya sebesar 26, 7% dijelaskan oleh kontruk lain. Kemudian kontruk

OCB sebesar 78, 2% sisanya sebesar 21, 8% kontruk dijelaskan oleh kontruk lain yang tidak dalam model penelitian

Berikutnya adalah uji kolinearitas yaitu mengetahui apakah model penelitian memiliki cenderung kolinearitas *collinearity* disyaratkan nilai *variance inflation faktor* VIF dengan nilai maksimal 5.0 jika nilai VIF lebih besar dari 5.0 sehingga tabel 5 dapat disimpulkan, bahwa tidak terdapat *collinearity* pada model berarti menunjukkan data yang baik (Ghozali dan Latan, 2015)

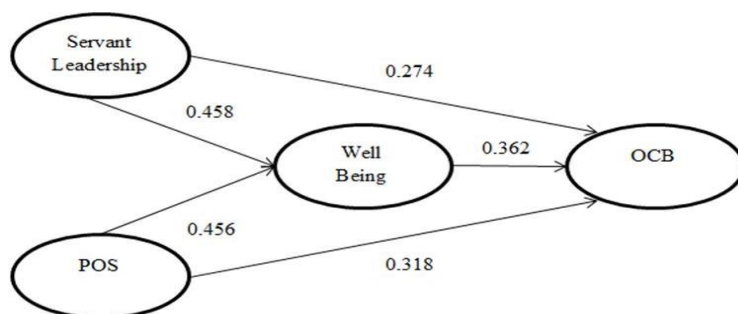
Tabel 7. Evaluasi Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel	OCB	well_being
POS	3,114	2,336
<i>Servant_leadership</i>	3,124	2,336
<i>Well-being</i>	3,750	

Berikutnya pengujian hipotesis tidak dilakukan dengan menguji T-statistik tetapi dengan. Memperhatikan arah *standardized path coefficient* yang sesuai dengan hipotesis. Hal ini dilakukan karena penelitian ini adalah penelitian sensus. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dengan memperhatikan arah koefisien jalur dengan arah hipotesis. Jika arah koefisien jalur positif maka hipotesis terbukti begitu juga sebaliknya

Tabel 8. Evaluasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Standardized Path Coefficient</i>	Arah
H1: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif Terhadap OCB guru di SMK Mudita.	0,274	Positif
H2: POS berpengaruh positif terhadap OCB guru SMK Mudita	0,318	Positif
H3: <i>Well-being</i> berpengaruh positif terhadap OCB guru SMK Mudita	0,362	Positif
H4: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Well-being</i> Guru SMK Mudita	0,458	Positif
H5 :POS berpengaruh positif terhadap <i>Well-being</i> Guru SMK Mudita	0,456	Positif



Dalam tabel 8 H1: Servant leadership berpengaruh positif terhadap OCB guru di SMK Mudita memiliki standardized path coefficient 0,274 H2: POS berpengaruh positif terhadap OCB memiliki standardized path coefficient 0318. Dan H3: well-being berpengaruh positif terhadap OCB guru memiliki standardized path coefficient 0,362. Kemudian H4: servant leadership berpengaruh positif well-being guru SMK Mudita memiliki standardized path coefficient 0,458. H5: POS berpengaruh positif terhadap well-being guru SMK Mudita memiliki standardized path coefficient 0,456.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yaitu servant leadership berpengaruh positif Terhadap OCB didukung. Dengan kata lain, semakin tinggi *Servant Leadership* pada diri guru maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)-nya, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan pelayanan adalah pandangan seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dituliskan oleh Robbins at al. (2015, 267) Robbins dan Judge (2017:420) Robert N Lussier (2017, 206) (Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi, 2012). yang menjelaskan servant leadership Dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan, membawa aspirasi dan dorongan dalam “memimpin orang lain”. Pemimpin yang melayani dimulai ketika menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas pertama dalam menyelesaikan sesuatu masalah, dan membantu orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Hipotesis kedua (H2) yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua didukung. dengan kata lain semakin tinggi *Perceived Organizational Support* kepada seorang guru, maka semakin tinggi pula dampak yang baik untuk *Organizational Citizenship Behavior*nya, karyawan akan memiliki persepsi bahwa mereka dihargai secara positif berfungsi sebagai penyangga, mengurangi hubungan permusuhan dan menciptakan situasi yang menguntungkan, hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) (Colquitt et al., 2014; Robinson dan Morrison, 1995) Ifzal Ahmad dan Mueen Aizaz Zafar 2017, 1004).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) dengan pernyataan *Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Tingkat kesejahteraan guru semakin tinggi, maka membawa dampak yang baik kepada *Organizational Citizenship Behavior*. kesejahteraan psikologi untuk pekerja berkaitan dengan pekerjaan, bahwa kesehatan mental yang sering dikenal sebagai kesejahteraan (*Well-being*) merupakan pembicaraan *World healty Organization* (WHO), bahwa kesehatan mental ini memiliki kemampuan dalam mengendalikan tekanan dalam hidup termasuk dalam pekerjaan, secara individu dapat bekerja secara produktif dan mampu berkontribusi untuk perusahaan dimana dia bekerja. begitu juga kesejahteraan guru dapat diketahui adanya bahagia atau tidak ketika melakukan tugas disekolah seperti mengajar ditempat lingkungan kerja yang menarik, menyenangkan, dan memuaskan batin. Walaupun penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Seorang karyawan dapat adanya kebahagiaan dapat dinilai di tempat kerjanya apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti seblumnya yang dituliskan oleh Sitohang (2018, 20) (Diener, Oishi & Lukas, 2015) *Stephen P. Robbins*, Timothy A. Judge (2015, 69)

Hasil hipotesis keempat (H4) dengan pernyataan *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap *Well Being* guru di SMK Mudita. Hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat didukung. Pemimpin pelayanan yang baik membawa dampak tingkat kesejahteraan tinggi sebagai prioritas pertama. Kepemimpinan pelayan lebih menekankan meningkatkan pelayanan kepada semua orang. Pemimpin pelayanan dapat membawa pengikut dan komunitasnya merasa ada yang tercapai dalam kehidupannya seperti kemakmuran dan hati damai bahagia dan kesehatan yang maksimal baik itu di bidang fisik, mental, emosional, sosial, ekonomi, dan spiritual. Seligman (2011, 57) Seligman (2011, 23), Ogungbamalia (2017, 234).

Hasil hipotesis kelima (H5) dengan pernyataan *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap *Well Being* Dengan kata lain, semakin tinggi *Perceived Organizational Support* (POS) maka akan semakin baik pula *Well Being* guru di SMK Mudita, begitu pula sebaliknya. Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah sebagai alat hubungan atau interaksiantara atasan dan bawahan pekerja yang merasa didukung organisasi, memberikan timbal baliknya (*feed back*) yang baik (berkualitas) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut. Dapat terlibat kehidupan pekerja atau bawahan merasa kemakmuran dan kedamaian sukacita kebahagiaan baik fisik maupun emosional berada dalam organisasi. hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti seblumnya. Robbins dan Judge (2017:420) Jaramillo, F. et. al., 2009

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukandalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Servant Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMK Mudita
2. *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), guru SMK Mudita

3. *Well-being* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMK Mudita
4. *Servant Leadership* terhadap *Well-being* Guru SMK Mudita
5. POS berpengaruh positif terhadap *Well-being* Guru SMK Mudita

Penelitian ini terdapat banyak keterbatasan. Poin-poin yang perlu diketahui dan ditingkatkan adalah dibagian konsep, pada bagian konsep, desain serta metodologi, sekalipun teknis menjadi keterbatasan dalam proses penelitian ini Misalnya berkaitan dengan terbatas pada waktu dan tekniknya untuk lebih lama dalam penelitian berikutnya. Seharusnya penelitian ini dilakukan beberapa sekolah di jenjang SMK Sekota Singkawang untuk mengetahui perbandingan antar sekolah jenjang SMK. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu untuk mengumpulkan data dari populasi Sekolah SMK Kota Singkawang. Penelitian ini menggunakan metode analisis koefisien jalur data dalam penelitian ini adalah seperangkat *SmartPLS 3.2* dapat dianalisis serta memprediksi ada atau tidaknya pengaruh variabel laten. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *Servant Leadership, Perceived Organizational Support, And Well-Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMK Mudita, SMK Pertiwi, SMKN 2 dan sekolah lainnya di Kota Singkawang untuk membandingkan tingkat OCB guru sekolah tersebut. Untuk Penelitian selanjutnya dapat meneliti dijenjang yang lebih tinggi dan lebih meluas dengan variabel dari perpektif yang lain dapat mengetahui lebih jauh apakah ada variabel lainnya yang mempengaruhi OCB Guru, selain itu ada beberapa variabel yang disarankan untuk diteliti adalah kepemimpinan sekolah dan kepribadian guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Zafar, M. A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1001-1015. <https://doi.org/10.1108/ijchm-12-2016-0659>
- Anugraheni, I. (2018). Meta analisis model pembelajaran problem based learning dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis di sekolah dasar. *Polyglot: Journal Ilmiah*, 14(1), 9-18. <https://doi.org/10.19166/pji.v14i1.789>
- Bierman, A., Fazio, E. M., & Milkie, M. A. (2006). A multifaceted approach to the mental health advantage of the married. *Journal of Family Issues*, 27(4), 554-582. <https://doi.org/10.1177/0192513x05284111>
- Cascio, W. F. (2010). Employment downsizing: Causes, costs, and consequences. In *More than bricks in the wall: Organizational perspectives for sustainable success*. Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8945-1_9
- Colquitt, J. A., Baer, D. M., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Scale indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599-618. <https://doi.org/10.1037/a0036374>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015) *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Diener, E., Lucas, R., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American*

Psychologist, 61(4), 305-314. Retrieved from <https://eddiener.com/articles/1020>

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, 186-194. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>

Eisenberger, R., Fasolo, P., & LaMastro, V. D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang, Indonesia: Badan Penerbit UNDIP.

Kalimo, R., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2003). The effects of past and anticipated future downsizing on survivor well-being: An equity perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 91-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.2.91>

Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.04.002>

Nezlek, J. B. (2001). Multilevel random coefficient analyses of event and interval contingent data in social and personality psychology research. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 771-785. <https://doi.org/10.1177/0146167201277001>

Ogungbamalia, A. (2017). Predicting psychological well-being from job demands and marital status of police personnel in Ondo state: A peace perspective, *Ife Psychologia*, 25(1), 481-493. Retrieved

from

<https://www.ajol.info/index.php/ifep/cart/view/156840/146448>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). *Organizational behavior* (13th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education Inc.

Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 3-9. New York, NY: Oxford University Press.

Sihaloho, G. T., Sitompul, H., & Appulembang, O. D. (2020). Peran guru Kristen dalam meningkatkan keaktifan siswa pada proses pembelajaran matematika di sekolah Kristen. *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, 3(2), 200-215. <https://doi.org/10.19166/johme.v3i2.1988>

Spears, L. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*. Retrieved from https://www.regent.edu/acad/global/publications/jvl/vol1_iss1/Spears_Final.pdf