

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku para pekerja yang melampaui tuntutan peran formal, tidak langsung diakui oleh sistem kompensasi atau reward resmi, namun memiliki peran penting dalam memfasilitasi fungsi organisasi secara efektif (Organ dkk., 2006). Para pekerja yang menunjukkan OCB cenderung melakukan tindakan lebih dari yang diharapkan, termasuk membantu rekan kerja, memberikan dukungan, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan lingkungan kerja. Sikap ini mencerminkan komitmen dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, serta kemauan untuk berkontribusi di luar tugas-tugas rutin demi keberhasilan bersama. Sebagai hasilnya, OCB dapat berdampak positif pada iklim kerja, produktivitas, dan performa organisasi secara keseluruhan. Meskipun tidak diukur secara langsung dalam sistem reward, organisasi sebaiknya memahami dan mengakui pentingnya OCB serta mendorongnya untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi pendidikan, OCB memiliki peran yang sangat penting karena berkontribusi pada kelancaran dan efisiensi sekolah dan apabila guru tidak memiliki OCB akan mengganggu kelancaran dan efisiensi sekolah. DiPaola & Hoy (2005), mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa OCB menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi pendidikan:

“schools are such unique social settings that certain extra role behaviors are necessary for the smooth and efficient operation of the organization. Many teachers volunteer to serve on committees, help their colleagues when they need a hand, stay after school to assist struggling students, grade papers and plan lessons at home, and attend sporting events to support their schools. These behaviors do not require extraordinary effort, but they do typically exceed teachers basic job description. If teachers refused to exhibit such citizenship behaviors, the quality of the school environment would diminish (DiPaola & Hoy, 2005).”

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru melibatkan tindakan yang meningkatkan lingkungan kerja sekolah, membantu rekan kerja, mendukung siswa, dan berkontribusi pada pengembangan sekolah secara keseluruhan. Guru yang menunjukkan OCB Guru dapat melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan lingkungan kerja sekolah (Naway, 2017). Guru dapat membantu menciptakan atmosfer yang positif, saling menghormati, dan kolaboratif antara staf dan rekan kerja lainnya. Guru juga dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, seperti rapat staf, komite, atau kolaborasi dalam MGMP, dengan tujuan meningkatkan hubungan kerja yang sehat dan memajukan tujuan organisasi. Perilaku-perilaku guru yang melakukan aktivitas yang dilakukan secara sukarela dalam perilaku- perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal jelas diperlukan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi sekolah.

Meskipun ada beberapa guru yang aktif dalam meningkatkan lingkungan kerja, membantu rekan kerja, mendukung siswa, dan berkontribusi pada pengembangan sekolah, masih dijumpai guru yang tidak terlibat dalam perilaku OCB ini. Kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya OCB Guru belum merata dikalangan guru (Fiftyana & Sawitri, 2020). Guru menganggap

bahwa tugas-tugas yang formal sudah cukup, dan tidak merasa perlu untuk melakukan tindakan sukarela yang melebihi persyaratan kerja (Wawan dkk., 2022). Selain itu, beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi, atau kurangnya dukungan dari pihak sekolah, sarana prasarana yang kurang (Fiftyana & Sawitri, 2020). Lebih lanjut, Regiawan (2016) berpendapat adanya guru yang tidak peduli dengan guru lainnya dalam memberikan nasehat atau masukan yang membangun, karena dianggap sudah dewasa dan sudah bukan waktunya lagi untuk mendapat nasehat dari rekan kerja.

Apabila ketidakpedulian guru berlanjut dapat menghambat kolaborasi antar guru yang sangat penting dalam pertukaran ide, pengembangan program, dan upaya kolektif untuk mencapai tujuan sekolah. Dalam konteks ini, kurangnya keterlibatan guru dalam praktik OCB dapat menghambat perkembangan sekolah secara keseluruhan dan menyebabkan produktivitas guru menjadi rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Bhokia dkk (2019) di SMA Negeri di Kabupaten Flores menunjukkan bahwa produktivitas guru dipengaruhi oleh tingkat OCB yang dimiliki oleh para guru.

Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa sekolah-sekolah yang memiliki produktivitas tinggi juga memiliki tingkat OCB guru yang tinggi. Hal ini ditandai dengan hasil ujian nasional yang baik. Sebaliknya, sekolah-sekolah yang memiliki produktivitas rendah cenderung memiliki tingkat OCB guru yang rendah. Dalam konteks ini, OCB guru yang rendah dapat mempengaruhi kinerja secara negatif dan berdampak pada produktivitas. Selain itu, kurangnya dukungan dari guru dalam mendukung siswa melalui

praktik OCB juga memiliki dampak negatif terhadap pencapaian akademik dan perkembangan siswa. Guru yang tidak aktif dalam memberikan dukungan dan bantuan kepada siswa dapat memengaruhi motivasi siswa, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan akhirnya mempengaruhi pencapaian akademik. Siswa mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatasi tantangan individu tanpa adanya dukungan yang memadai dari guru.

Rendahnya keterlibatan guru dalam praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat memberikan kontribusi negatif terhadap citra dan reputasi sekolah. Citra dan reputasi sebuah sekolah merupakan aset yang sangat berharga dalam dunia pendidikan. Ketika guru tidak aktif dalam melakukan OCB yang diharapkan, hal ini dapat menciptakan persepsi bahwa sekolah tersebut kurang peduli terhadap keberhasilan siswa seperti nilai akademik, prestasi lainnya dan perkembangan lingkungan belajar. Orangtua dan masyarakat umum cenderung mempertimbangkan citra dan reputasi sekolah saat memilih tempat pendidikan untuk anak-anak (Lelys, 2018; Sinaga, 2017). Jika sekolah dianggap kurang berkomitmen terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan siswa, maka hal ini dapat berdampak negatif pada daya tarik sekolah dan minat orangtua untuk mendaftarkan anak. Akibatnya, sekolah tersebut mungkin menghadapi penurunan jumlah siswa dan berisiko kehilangan keunggulan kompetitif di pasar pendidikan (Aji, 2018).

Sebagai sebuah sekolah menengah pertama (SMP) swasta terbesar dan terkemuka di Se-Kota Yogyakarta, SMP Muhammadiyah selalu memiliki reputasi yang baik dalam hal kualitas pendidikan. Sekolah ini secara konsisten

mendapatkan peringkat yang tinggi dalam Asesmen Standarisasi Pendidikan Daerah (ASPD) jika dibandingkan dengan sekolah swasta lainnya di daerah tersebut. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terjadi penurunan peringkat pada beberapa SMP Muhammadiyah di Se-Kota Yogyakarta pada hasil ASPD. Berikut adalah data peringkat SMP Muhammadiyah dalam hasil ASPD untuk dua tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Data peringkat Asesmen Standarisasi Pendidikan Daerah SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta

No	SMP	2022	2023	Keterangan
1.	Muhammadiyah 1	5	5	Tetap
2.	Muhammadiyah 2	1	1	Tetap
3.	Muhammadiyah 3	2	2	Tetap
4.	Muhammadiyah 4	3	4	Turun 1 peringkat
5.	Muhammadiyah 5	4	6	Turun 2 peringkat
6.	Muhammadiyah 6	10	10	Tetap
7.	Muhammadiyah 7	6	3	Naik 3 peringkat
8.	Muhammadiyah 8	8	7	Naik 1 peringkat
9.	Muhammadiyah 9	9	9	Tetap
10.	Muhammadiyah 10	7	8	Turun 1 peringkat

Data ini menunjukkan bahwa beberapa SMP Muhammadiyah mengalami penurunan peringkat dalam hasil ASPD dalam dua tahun terakhir. Penurunan peringkat ini menimbulkan kekhawatiran mengenai kualitas produktivitas guru dan pendidikan yang diberikan oleh sekolah-sekolah tersebut.

SMP Muhammadiyah yang memiliki reputasi dan prestasi yang diakui selalu menjadi pilihan orangtua dalam menyekolahkan anak-anak. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat *trend* penurunan minat orangtua untuk mendaftarkan anak-anak di sekolah Muhammadiyah, yang terlihat dari tidak terpenuhinya kuota penerimaan peserta didik baru (PPDB) di beberapa SMP

Muhammadiyah di Se-Kota Yogyakarta pada tahun ajaran 2022/2023. Data yang dikumpulkan menunjukkan:

Tabel 1. 2 Data PPDB SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta tahun pelajaran 2023/ 2024

No	SMP	Kuota Daya Tampung	Diterima	Kekurangan
1.	Muhammadiyah 1	236	197	39
2.	Muhammadiyah 2	278	278	0
3.	Muhammadiyah 3	256	241	15
4.	Muhammadiyah 4	128	104	24
5.	Muhammadiyah 5	148	134	14
6.	Muhammadiyah 6	150	132	18
7.	Muhammadiyah 7	224	123	101
8.	Muhammadiyah 8	120	90	30
9.	Muhammadiyah 9	180	105	75
10.	Muhammadiyah 10	75	105	18

Data ini mengindikasikan bahwa terdapat penurunan minat orangtua untuk memasukkan anak-anak ke SMP Muhammadiyah. Penurunan jumlah pendaftar tersebut dapat berdampak negatif terhadap citra dan reputasi sekolah, serta mengurangi daya tarik sekolah bagi orangtua dan calon siswa.

Dampak penurunan produktivitas guru dan penerimaan peserta didik baru (PPDB) di SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta dapat disebabkan oleh rendahnya praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh para guru. OCB mengacu pada perilaku sukarela di luar tugas utama yang mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, berpartisipasi dalam kegiatan kolektif, dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi. Kurangnya praktik OCB oleh para guru dapat mengurangi kolaborasi dan kerjasama antar staf, menghambat pertukaran pengetahuan, dan mengganggu iklim kerja yang positif. Hal ini berdampak pada penurunan

produktivitas guru dan menurunnya minat orangtua untuk mendaftarkan anak di SMP Muhammadiyah.

Guru di bawah naungan organisasi Muhammadiyah, diharapkan guru-guru tersebut mengimplementasikan nilai-nilai Kemuhammadiyah dalam praktik sehari-hari. Salah satu nilai Kemuhammadiyah yang relevan adalah *ta'awun*, yang berarti saling tolong-menolong atau bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang utama dan lebih tinggi (Mu'ti, 2019). Pada peringatan Milad Muhammadiyah ke-106 tahun 2018, tema *ta'awun* untuk negeri diangkat sebagai pesan utama untuk memobilisasi semua komponen bangsa, termasuk pemerintah dan kekuatan politik nasional, agar bekerja secara kolektif dan saling membantu dalam mewujudkan kemajuan. Dalam konteks pendidikan, implementasi nilai *ta'awun* dapat menggalang semangat kerjasama dan kolaborasi di antara para guru dalam mencapai tujuan sekolah yang lebih baik, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh SMP Muhammadiyah. Dalam mengoptimalkan nilai *ta'awun* yang diwujudkan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, terdapat faktor seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kepemimpinan mempengaruhi tingkat OCB (DiPaola & Hoy, 2005; Putra & Djudiyah, 2019; Robbins & Judge, 2017).

Menurut Siagian (2002), Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk memberi pengaruh orang lain, termasuk bawahannya, sehingga *bersedia* menaati kehendak pemimpin meskipun mengalami ketidaknyamanan pribadi. Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, kepala

sekolah diharapkan dapat membangun dan mendorong praktik OCB guru yang didasarkan pada nilai-nilai Kemuhammadiyah, termasuk nilai ta'awun. Kepemimpinan yang efektif dalam menerapkan nilai-nilai ini dapat membantu memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam OCB, seperti saling membantu, berkolaborasi, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memainkan peran yang penting dalam memberikan dukungan, bimbingan, dan semangat kepada guru dalam melaksanakan OCB serta memperkuat identitas dan nilai-nilai Kemuhammadiyah dalam praktik sehari-hari di SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.

Faktanya ditemukan beberapa kasus di SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta, kepala sekolah cenderung enggan mendengarkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Kepala sekolah tidak memberikan ruang bagi para guru untuk menyampaikan pendapat, masukan, atau bahkan keluhan terkait dengan tugas dan kebijakan yang ditetapkan, maka guru mungkin akan merasa tidak dihargai dan diabaikan. Hal itu menunjukkan bahwa terjadi pendekatan kepemimpinan otoriter yang dilakukan oleh para kepala sekolah. Akibatnya, semangat dan motivasi para guru untuk melaksanakan OCB dapat menurun karena kurangnya saluran komunikasi yang efektif. Selain itu, Kepala sekolah yang tidak adil dalam memperlakukan guru juga dapat menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif, yang pada gilirannya dapat menghambat motivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam OCB. Selanjutnya, kepala sekolah yang kurang visioner dan tidak mampu

mengkomunikasikan visi dan tujuan sekolah secara jelas dan meyakinkan juga dapat menghambat partisipasi guru dalam OCB.

Selain itu, OCB juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Saepudin & Djati (2019) di SMA Negeri di kecamatan Tambun Utara dan kecamatan Babelan, kabupaten Bekasi, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Anuar (2022) di Sekolah Pondok bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Pendapat serupa diungkapkan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa Pentingnya kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor utama yang memengaruhi OCB. Guru yang puas cenderung berperilaku positif terhadap organisasi, membantu individu lain, dan melampaui harapan kerja biasa. Dengan demikian, jika kepuasan kerja guru terjaga dengan baik, hal ini dapat berdampak positif pada praktik OCB yang dilakukan oleh guru. Hasil observasi di sekolah Muhammadiyah, ditemukan bahwa kepuasan guru terhadap pekerjaannya tergolong rendah. Situasi tersebut dapat berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah-sekolah Muhammadiyah. Kepuasan kerja guru mungkin rendah karena beban kerja yang terlalu berat, kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap kontribusi, serta adanya ketidakadilan dalam sistem penggajian yang masih di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR). Jika masalah-masalah ini tidak ditangani dengan baik, guru mungkin kehilangan motivasi untuk melakukan OCB, seperti membantu sesama guru, berpartisipasi aktif

dalam kegiatan sekolah, atau berinisiatif melakukan tugas di luar tanggung jawab utama guru. Selain itu, ketidakpuasan ini juga berpotensi berdampak negatif pada kinerja guru secara keseluruhan, mengganggu proses mutu pendidikan di sekolah Muhammadiyah.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Hidayat & Hendra (2020) menyatakan bahwa Komitmen organisasional adalah langkah untuk menciptakan keunggulan kompetitif secara umum dengan mengenali peran individu sebagai sumber daya saing organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai sejauh mana keterikatan individu terhadap nilai-nilai, tujuan, dan visi organisasi, serta keinginan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini diartikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat OCB, karena individu yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih proaktif dan loyal terhadap sekolah yang diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustan Dkk., (2019) di sekolah swasta kota Medan, yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB. Temuan serupa juga dilaporkan oleh penelitian Anuar (2022) di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Tanjung Sakti, yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru.

Pada tahun 2022, sebanyak 3.000 guru Muhammadiyah diterima sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di sekolah negeri (CNN Indonesia, 2022). Perpindahan Guru ke negeri menunjukkan indikasi komitmen organisasi yang rendah dari guru-guru tersebut terhadap sekolah

Muhammadiyah. Rendahnya tingkat komitmen organisasi dari sejumlah guru Muhammadiyah yang beralih bekerja di sekolah negeri dapat mempengaruhi semangat kerja dan partisipasi aktif dalam OCB. Guru-guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah kurang termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan sekolah dan lebih fokus pada karier dan peluang di sekolah negeri. Perasaan kurang terikat dan loyal terhadap nilai-nilai, tujuan, dan visi organisasi dapat membuat para guru cenderung menarik diri dari iklim kerja yang kolaboratif dan berkontribusi kurang dalam upaya pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan fakta- fakta yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam konteks sekolah sangat penting. Perilaku OCB merupakan perilaku positif yang melibatkan partisipasi aktif guru dalam memberikan kontribusi lebih kepada sekolah. Selain itu, dalam konteks guru Muhammadiyah, diharapkan tingkat OCB yang tinggi mengingat Muhammadiyah sebagai induk yayasan yang memiliki nilai *ta'awun*. Hingga saat ini, belum ada penelitian empiris yang menyeluruh menginvestigasi dampak tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru Muhammadiyah terhadap faktor-faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan studi di SMP Muhammadiyah di Kota Yogyakarta dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Beberapa guru tidak peduli dengan rekan kerja sesama guru yang menghambat kolaborasi antar guru di sekolah.
2. Beberapa kepala sekolah melakukan pendekatan kepemimpinan otoriter yang menghambat partisipasi dan keterlibatan warga sekolah.
3. Beberapa sekolah telah melakukan pembayaran gaji di bawah UMR.
4. Beberapa sekolah belum memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi Guru.
5. Guru-guru Muhammadiyah menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di SMP Muhammadiyah se-Kota Yogyakarta tahun 2023.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship*

behavior OCB) guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?

3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.
5. Bagaimanakah persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *organizational citizenship behavior (OCB)* jika variabel bebas diketahui.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru smp muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.

5. Mengetahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) jika variabel bebas diketahui.

F. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat teoritis dengan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala sekolah

Pengukuran mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta merupakan langkah penting sebagai rujukan bagi kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan yang berfokus pada pengembangan OCB guru. Peningkatan OCB guru diharapkan akan berdampak positif pada kesuksesan dan kualitas sekolah secara keseluruhan.

b. Bagi Yayasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan oleh pemangku kepentingan untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya guru.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil pengukuran terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMP Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta dengan faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi menjadi sumber data yang berharga bagi peneliti yang akan datang. Informasi ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut yang menggali hubungan antara OCB dan faktor-faktor tersebut, serta implikasinya terhadap kinerja dan budaya organisasi di lingkungan pendidikan.