**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN TEACHERS***

**Miranda Hiskia**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

hiskiamiranda@gmail.com

082298381601

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga, hipotesis pertama, yaitu ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB pada guru. Hipotesis kedua yaitu ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada guru. Kemudian hipotesis ketiga yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB pada guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru. Subjek penelitian sebanyak 65 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala OCB, Skala Kepuasan Kerja, dan Skala komitmen organisasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis satu diperoleh koefisien korelasi sebesar rˣʸ 0,715 dengan p = 0.000 (p < 0,01), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Hipotesis dua diperoleh koefisien korelasi rˣʸ sebesar 0,477 dengan p = 0.000 (p < 0,01), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Selanjutnya hipotesis ketiga diperoleh koefisien korelasi rˣʸ sebesar 0,721 dengan p = 0.000 (p < 0,05), yang berarti ada hubungan positif yang signifikaan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB.

Kata kunci : OCB, kepuasan kerja, komitmen organisasi

#

# ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment with organizational citizenship behvior (ocb) in teacher. There are hypotheses proposed in this study, the first hypothesis, namely there is a positive relationship between job satisfaction with OCB. The second hypothesis is that there is a positive relationship between organizational commitment with OCB. Then the third hypothesis is that there is a positive relationship between job satisfaction and intrinsic motivation with OCB. Subjects in this study were teacher. Research subjects were 65 people. Data collection was carried out using the OCB Scale, job satisfaction Scale, and organizational commitment Scale. The data analysis method used is multiple regression analysis. Based on the results of study, one hypothesis is obtained by correlation coefficient of rxy = 0,715 with p = 0,000 (p < 0,01), which means that there is a significant positive relationship between job satisfaction with OCB. The second hypothesis is obtained by correlation coefficient of rxy = 0,477 with p = 0,000 (p < 0,01), which means that there is a significant positive relationship between organizational commitment with OCB. Furthermore, the third hypothesis was obtained by correlation coefficient of rxy = 0,721 with p = 0,000 (p < 0,05), which means that there is a significant positive relationship between job satisfaction and organizational commitment with OCB.*

*Keywords : OCB, job satisfaction, organizational commitment*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset berharga dalam organisasi, karena dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber Daya Manusia di dalam dunia pendidikan adalah guru. Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang harus dijalankan oleh guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Berdasarkan statusnya guru dibedakan menjadi dua yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer. Ditinjau dari sisi pekerjaannya, guru tetap dengan guru honorer memiliki pekerjaan relatif sama, guru honorer dan guru tetap sama-sama mempunyai pekerjaan mengajar dan mendidik siswa disekolah. Selain itu, guru tetap dan guru honorer juga mempunyai tugas yang sama diluar jam kerja (Wangi dan Aninnisa, 2015). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam bidang pendidikan. Sebagai pendidik profesional guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Melihat peraturan undang-undang tersebut tentunya guru harus terus mengembangkan potensi diri, karena di samping sebagai pengajar dan pendidik, guru juga biasa disebut sebagai orangtua ke dua, yaitu orangtua di sekolah setelah orangtua di rumah bagi peserta didik. Oleh sebab itu guru juga bertanggung jawab dalam membentuk akhlak peserta didik. Keberadaan guru di sebuah sekolah berpengaruh besar sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Tugas yang harus dilakukan seorang guru terbagi menjadi dua yaitu mengajar dan mendidik. Tugas sebagai pengajar mungkin bisa dilakukan oleh semua orang akan tetapi dalam hal mendidik diperlukan keahlian khusus dan kerjasama yang baik antar guru disekolah. Selain itu, mereka juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, saling membantu dengan sesama guru atau atasan, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat, menghadapi masalah kenakalan siswa, menjadi contoh yang baik bagi siswa ataupun orang-orang yang berada didalam maupun diuar lingkungan sekolah, melatih sofskill siswa dengan cara mendampingi dalam kegiatan ekstrakulikuler (Rahman, 2014). Beberapa pekerjaan tersebut seringkali harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks. Pekerjaan yang cukup kompleks ini akan menuntut guru untuk menunjukkan perilaku OCB*.* Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki OCB tinggi cenderung memiliki loyalitas dan pengabdian pada sekolahnya (Nugroho, Sutjipto, & Matin, 2016). Selain itu, Rahman (2014) menjelaskan bahwa OCB yang tinggi dapat mensukseskan tujuan sekolah. Menurut penelitian dari Zakia Nurul Fitriana dkk (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaanOCB antara guru tetap dan guru tidak tetap ditinjau dari status pekerjaan, identifikasi organisasi, masa kerja, jenis kelamin, dan usia. Guru tetap dan tidak tetap sama-sama dituntut untuk memiliki perilaku OCB, karena OCB yang tinggi akan menjadikan guru lebih loyalitas dan mempunyai pengabdian yang tinggi pada instansinya.

Darto (2014) mengatakan banyak istilah yang dikembangkan oleh berbagai pihak termasuk para peneliti perilaku organisasi yang memberikan istilah yang berbeda dengan OCB. Sebagian menybut OCB sebagai prososial behavior, extra-role behavior dan yang terbanyak menyebutnya sebagai OCB, yang kemudian diterjemahkan sebagai perilaku kewargaan organisasi. Namun, penterjemahan OCB sebagai perilaku kewargaan organisasi dianggap belum sepenuhnya mewakili seluruh dimensi OCB, sehingga dalam tulisan ini penulis lebih menggunakan istilah aslinya yakni Organizational Citizenship Behavior. Sumiyarsih (2012) menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat diperlukan dan penting bagi berfungsinya organisasi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh *reward*. OCB ini merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan dengan sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006). Telah mengemukakan dimensi-dimensi OCB sebagai berikut *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas- tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi *organizational. Civic virtue,* menunjukkan pastisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial amiah. *Conscientiousness*, berisitentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. *Sportmanship* berisitentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Berdasarkan data hasil wawancara yang dilakukan pada 10 orang guru, tanggal 10-12 Januari 2021. 6 dari 10 orang guru ditemukan perilaku yang menunjukkan aspek *Altruism* yang rendah seperti tidak mau memberi bantuan pada siswa atau tamu yang membutuhkan bantuan di luar jam sekolah, guru tampak kurang ramah ketika ada tamu dari luar yang membutuhkan bantuan, tidak adanya keinginan untuk menggantikan guru mata pelajaran yang sedang berhalangan hadir. Beberapa guru masih sering datang terlambat ke sekolah, hal ini menunjukkan aspek *Courtessy* yang rendah. Guru kurang berperan aktif dalam mewujudkan perkembangan sekolah, guru cenderung pasif untuk mengutarakan ide-ide untuk pengembangan sekolah dalam rapat guru, hal ini menunjukkan aspek *Civic Virtue* yang rendah. Lalu ditemukan juga aspek *Sportmanship* yang rendah yaitu guru lebih memilih untuk membiarkan saja konflik terjadi pada rekan kerjanya, karena menganggap bahwa mereka sudah bukan anak kecil lagi yang harus diberi nasehat.

Menurut Organ, dkk (2006) OCB berperan penting bagi berjalannya kehidupan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menghemat SDM yang dimiliki manajemen dan menjadi cara mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif. Selain itu, dengan adanya OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, sehingga karyawan mampu untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Rahman (2014) menjelaskan bahwa guru yang memiliki perilaku *extra-role* yang tinggi maka akan memiliki loyalitas dan pengabdian yang tinggi pada instansi nya, hal ini akan sangat mempengaruhi pada kemajuan dan kesuksesan sekolah tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, peneliti memilih faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi OCB. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2015) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya, jika kepuasan kerja berjalan dengan baik maka akan berpengaruh pada OCB.

Robbin dan Judge (2007) menjelaskan bahwa OCB dapat timbul dari beberapa faktor di dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, berusaha kearah tujuan organisasi, dan berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Badriyah dan Afifuddin (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangnkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Luthans (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah imbalan yang ia yakin akan terima. Wood et al. (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat dimana idnividu merasa positif atau negatif mengenai pekerjaan mereka. Handoko (1992) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Jex (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadap perusahaan. Jex menjelaskan lebih lanjut ketika karyawan memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaan, hal ini akan cenderung memunculkan perilaku OCB. Pendapat ini didukung pula oleh Goerge & Brief (dalam Jex, 2002) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan perasaan positif dalam bekerja, sehingga frekuensi mereka dalam menolong rekan kerja menjadi semakin meningkat pola perilaku menolong inilah yang merupakan perilaku OCB dalam perusahaan.

Allen dan Meyer (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi yang dapat mengurangi kemungkinan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Mowday et al.(1979) mengatakan bahwa makna komitmen organisasi adalah sebagai bentuk kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi (Lagomarsino dan Cardona, 2003). Muchinsky (2006) mendefinikan komitmen organisasi sebagai derajat kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan tingkat kelekatan atau identifikasi psikologis kepada organisasi (Schultz dan Schultz, 1996).

 Perilaku OCB yang dilakukan karyawan ini muncul salah satunya disebabkan karena adanya komitmen organisasi untuk bekerja yang berasal dari diri mereka. Seperti yang diungkapkan Robbin dan Judge (2007) bahwa perilku OCB dapat muncul salah satunya adalah karena adanya komitmen organisasi yang tinggi. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi , akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan dan akan memunculkan perilaku OCB.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru. Manfaat teoritis hasil penellitian diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat OCB dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 65 orang subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti dengan memilih subjek berdasarkan sifat-sifat atau ciri-ciri tertentu (Hadi, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pemenuhan karakteristik-karakteristik sebagai berikut : yaitu guru aktif dan guru yang bekerja lebih dari 2 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari skala OCB yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) yaitu *altruism, constiousness, courtesy, sportmanship dan civic virtue.* Skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Skala komitmen organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Skala OCB terdiri dari 33 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang 0.337 - 0.622 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.907. Dengan demikian skala OCB merupakan pengukuran yang reliabil. Skala kepuasan kerja terdiri dari 46 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0.312 - 0.792 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.960. Dengan demikian skala kepuasan kerja merupakan pengukuran yang reliabil. Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 skala dengan indeks daya beda bergerak dari 0.323 - 0.714 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.901. Dengan demikian skala komitmen organisasi merupakan pengukuran yang reliabil. Berdasarkan data tentang reliabilitas alpha uji daya beda dari skala OCB, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa skala OCB, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tersebut valid dan reliabil sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB di peroleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.715 dengan p = 0.000. Artinya hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis 1 (satu) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi OCB pada guru. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin rendah OCB pada guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Diterimanya hasil hipotesis 1 (satu), menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Hasil penelitian yang lainnya dilakukan oleh Nafi dan Indrawati (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB para karyawan. Sehingga apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendag maka OCB pada karyawan juga rendah.

Kategorisasi hasil skor subjek dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kepuasan kerja yang tinggi dapat diartikan bahwa guru mendapatkan kepuasan selama bekerja menjadi seorang guru. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah di artikan bahwa karyawan tidak atau cenderung kurang mendapat kepuasan selama bekerja. Berdasarkan hasil kategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 41,5% (27 subjek), kategori sedang sebesar 56,9% (37 subjek), dan kategori rendah 1,6% (1 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kepuasan kerja pada penelitian ini cenderung sedang. Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada guru masih kurang dan harus di tingkatkan lagi. Sesuai dengan tujuan instansi mengharuskan kepuasan kerja yang dimiliki tinggi.

Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisas. Lebih lanjut Robbins (2005) menambahkan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya sedangkan pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan rekan kerja dan atasan dengan mengikuti aturan dan kebijakan organisasi. As’ad (1981) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan, dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Jex (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadapat tempat mereka bekerja. Jex menjelaskan lebih lanjut ketika karyawan memiliki perasaan positif terhadap tempat mereka bekerja, hal ini akan cenderung memunculkan perilaku OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi, Susanto dan Setiawan (2013) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan perilaku OCB terhadapt karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan perilaku OCB sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tentunya tidak lepas dari peran aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Aspek pekerjaan itu sendiri adalah sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan lapangan pekerjaan yang menarik (Robbins, 2007). Menurut Luthans (1995), unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar dan menjalankan tugasnya dengan sukarela. Kesenangan yang dirasakan karyawan akan menimbulkan keterikatan dalam dirinya dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut meskipun ada kesempatan bekerja ditempat lain. Hal ini sejalan dengan data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek tidak merasa lelah akibat pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak dan tetap berkonsentrasi dengan baik walaupun bekerja dibawah tekanan, sehingga permasalahan yang dihadapi didalam pekerjaan tidak menganggu konsentrasi subjek saat bekerja dan waktu terasa sangat cepat berlalu ketika bekerja karena subjek menikmati pekerjaannya dan merasa pekerjaan tersebut menyenangkan.

Aspek gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama (robbins, 2007). Heller *et al* (2002) tentang keterkaitan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* bahwa kepuasan kerja adalah suatu konstruk yang sangat penting dalam perilaku organisasional dan berhubungan dengan *outcome* yang penting seperti kinerja tugas, perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), ketidak hadiran kerja, dan kepuasan dalam kehidupannya. (Wexley dan Yulk, 1977) dalam bukunya Moch.As’ad (2004) menyatakan bahwa *Out comes* merupakan sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. Robbins (2001) mengatakan bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”. Bila karyawan merasa puas dengan upahnya, maka akan timbul rasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan bersedia bekerja melebihi job deskripsi yang ada. Hal ini sejalan dengan data dilapangan yang menunjukkan bahwa subjek tidak mempermasalahkan besarnya gaji dan tunjangan yang diterima, tetap bertanggungjawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

Aspek promosi mengacu pada sejauh mana pergerakan atas kesempatan maju di antara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa adil. Naveed (2011) mengemukakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang di lakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawannya menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu di harapkan oleh karyawan. Promosi jabatan tidak hanya semata mata akan memberikan kekuasaan lebih tapi juga membuat karyawan akan merasa status sosialnya meningkat. Promosi jabatan yakni perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Saputra (2015) promosi merupakan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dimana hal ini akan mambuat karyawan bersedia bekerja melebihi pekerjaan pokoknya. Hal ini sejalan dengan data dilapangan yang menunujukkan subjek tidak merasa kesal dengan kesempatan promosi, dimana subjek merasa instansi sudah adil dalam menaikkan jabatan pada guru-guru. Beban kerja dan banyaknya tugas sebanding dengan jabatan yang diterima sehingga subjek merasa semakin bersemangat dalam bekerja.

Aspek pengawasan adalah sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahan serta mau memenuhi kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan dan partisipasi bawahan dalam pengambilan kebutusan dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Sikap yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi cara kerja dan semangat bawahan atau pegawai dalam melakukan pekerjaan melebihi dari yang diharapkan. Menurut Maxwell (1995) mengatakan bahwa “Sikap seseorang tidak dapat menghentikan perasaannya, tetapi sikap bisa menjaga agar perasaan tidak menghentikan seseorang”. Jadi, pentingnya seorang pimpinan untuk memiliki sikap positif karena dengan sikap yang demikian pemimpin akan menjadi lebih tangguh, lebih kuat, dan juga memiliki pikiran yang positif dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dan penting untuk diingat bahwa pemimpin pasti mempengaruhi para bawahannya agar bekerja, dengan memiliki sikap yang baik maka pemimpin pun akan menarik orang-orang untuk bersikap baik, demikian pula sebaliknya. Jadi pemimpin secara tidak langsung pasti mempengaruhi bawahannya dan bawahan yang merasa puas akan bekerja lebih dari yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan data dilapangan dalam pekerjaan subjek merasa mendapatkan dukungan dari atasan sehingga subjek merasa aman dan nyaman saat bekerja. Subjek juga mempunyai hubungan yang baik dengan atasan sehingga membuat subjek bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Aspek rekan kerja adalah tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan memberikan dukungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rkan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Robbins, 2007). Luthan (1998) menyatakan bahwa “Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual”. Kepuasan terhadap rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Robbins, 2007). Kelompok kerja yang dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sekalipun melebihi pekerjaan pokok. Kepuasan terhadap kesempatan promosi mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk 38 promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan (Robbins, 2007). Hal ini sejalan dengan data dilapangan subjek merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika menyelesaikan pekerjaannya. Ketika jam istirahat subjek dan rekan kerjanya bisa ngobrol santai sehingga bisa membuat rileks. Hal ini membuat subjek jadi bersemangat dan berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya walaupun pekerjaannya sulit sekalipun.

Aspek kondisi kerja adalah pengaruh yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (bersih, lingkungan menarik, misalnya), maka karyawan akan lebih mudah menjalankan pekerjaannya. Jika kondisi kerja buruk (panas, lingkungan yang bising, misalnya), karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja mirip dengan kelompok kerja (Luthans, 2011). Hal ini sejalan dengan data dilapangan bahwa subjek merasa nyaman dengan lingkungan kerja nya sehingga membuat subjek bersemangat dan konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja setiap aspeknya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja memiliki hubungaan yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan. Kepuasan kerja memiliki perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang di hadapinya, yaitu suatu perasaan berprestasi dan meraih kesuksesan dalam bekerja, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi organisasi serta mendapatkan jerih payah hasil kerjanya (Azri, 2011). Pendapat ini didukung oleh George & Brief (dalam Jex, 2002) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan perasaan positif dalam bekerja, sehingga frekuensi mereka dalam menolong rekan kerja menjadi semakin meningkat, pola perilaku menolong inilah yang merupakan perilaku OCB. Oleh karena itu, kepuasan kerja penting dalam meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. Peran penting tersebut pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0.511 atau 51,1% pada OCB dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB di peroleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.477 dengan p = 0.000. Artinya hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis 2 (dua) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi OCB pada guru. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru maka akan semakin rendah OCB pada guru. Penelitian yang dilakukan oleh Nsichudin dan Azzuhri (2013) juga menyatakan terdapat hubungan yang positif dan siginfikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi OCB, sebaliknya semakin rendah komiten organisasi makan akan semakin rendah OCB.

Kategorisasi hasil skor subjek dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa guru merasa keterikatan pada instansinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah di artikan bahwa karyawan tidak atau cenderung kurang merasa terikat pada instansinya. Berdasarkan hasil kategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 44,6% (29 subjek), kategori sedang sebesar 55,4% (36 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada komitmen organisasipada penelitian ini cenderung sedang. Berdasarkan hasil di atas dapat peneliti simpulkan bahwa komitmen organisasi pada guru masih kurang dan harus ditingkatkan lagi. Sesuai dengan tujuan organisasi yang mengharuskan guru mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keryawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi bersedia berkorban demi kepentingan organisasi. Bentuk konkretnya dalam kehidupan sehari-hari didalam organisasi adalah dengan bersikap sebagai anggota organisasi yang baik. Karyawan akan menerapkan OCB dalam hubungannya dengan organisasi dan rekan kerjanya. Semakin keryawan berkomitmen terhadap organisasi, semakin karyawan ingin bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini membuat karyawan terlibat dalam berbagai bentuk OCB. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan baik untuk tujuan instansi. Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu, *affective commitment* (komitmen afektif), *normative commitment* (komitmen normatif) dan c*ontinuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Aspek *affective commitment* (komitmen afektif) menunjukkan tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk kepercayaan, kemauan dan keinginan terkait pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi pada organisasi akan melakukan apapun untuk memajukan organisasi karena yakin dan percaya pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Felicia (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan berpengaruh antara komitmen afektif (*affective commitment*) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Anggota organisasi akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasinya, karena anggota organisasi atau karyawan merasa memiliki rasa kebersamaan dengan anggota organisasi atau karyawan yang lainnya, hal tersebut terjadi karena karyawan merasa ada kenyamanan di tempat kerja, sehingga perilaku *extra* yang di tunjukan karyawan dalam bekerja semakin baik, maka organisasi pun akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasinya. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kepercayaan dan pemahaman mengenai pencapaian dan nilai-nilai yang hendak dikembangkan oleh organisasinya maka memiliki OCB yang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Primawai (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan OCB rendah maka karyawan akan memiliki pikiran yang negatif mengenai perusahaannya dan merasa perusahaan akan merugikan. Hal ini sejalan dengan data dilapangan subjek merasa senang menghabiskan sisa karirnya karena subjek merasa instansinya memiliki arti pribadi bagi guru-guru nya. Subjek juga merasa masalah instansi adalah masalah pribadinya. Dengan perasaan senang ini subjek dapat bersemangat dalam bekerja dan dapat memunculkan perilaku OCB saat bekerja.

Aspek *normative commitment* (komitmen normatif) yang mengacu pada loyalitas karyawan dengan organisasi dan karyawan yang diwajibkan merasa terhadap organisasinya. Menurut Kilic (2013) karyawan yang memiliki ketersediaan melakukan yang terbaik untuk organisasinya maka akan cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi, hal ini menyebabkan karyawan akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dikerjakan dengan baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki ketersediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasinya memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Felicia (2014) dapat diketahui komitmen normatif dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karena merasa perilaku tersebut adalah sebuah kewajiban, dipercayakan tanggung jawab yang besar agar karyawan tetap bertahan di organisasi tersebut, dan perasaan tersebut merupakan adanya keterpaksaan dan tekanan dari pihak lain, sehingga tidak menciptakan suatu perilaku *extra-role* bagi organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Primawaati (2018) yang menyatakan bahwa akan meninggalkan kegiatan yang sedang diadakan oleh instansinya dan mengesampingkan kewajiban untuk karyawan memiliki kecenderungan *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah maka karyawan akan bekerja dengan sesuka hati, menjaga keberlangsungan instansi. Hal ini sejalan dengan data dilapangan subjek mengaku bahwa tetap setia dengan pekerjaannya, dan disaat sibuk subjek tetap menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga subjek bisa memunculkan perilaku OCB saat bekerja.

Selanjutnya, aspek *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat meningkatkan OCB, semakin komitmen berkelanjutan meningkat maka OCB juga akan meningkat dalam organisasi karena karyawan merasa butuh dengan pekerjaannya sekarang. Robbins dan Judge (dalam Felicia, 2014) yang menyatakan karyawan memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggap pekerjaan tersebut sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, dengan cara mendapatkan benefit dari investasi (waktu, usaha dan uang), adanya karir yang menunjang, sehingga karyawan menunjukkan diri kepada organisasi agar dapat diakui dan dapat menaikan jabatan dengan cara melakukan perilaku yang positif yaitu perilaku *extra-role*, sehingga karyawan bertahan dengan melakukan hal-hal yang positif, yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa di akui eksistensinya dalam organisasi. Sebaliknya, menurut Kilic (2013) karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi makan akan cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah, hal ini disebabkan karena karyawan tersebut akan merasa tidak bahagia dan tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan data dilapangan subjek merasa menjadi bagian dari organisasi, dengan organisasi ini subjek merasa sangat terbantu secara ekonomi dan subjek menjadi sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dengan mudah memunculkan perilaku OCB dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa uraian diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi setiap dimensinya yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *normative commitment* (komitmen normatif) dan c*ontinuance commitment* (komitmen berkelanjutan) memiliki hubungaan yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam terciptanya OCB. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, serta memiliki keyakinan dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang memiiki.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 3 (tiga) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB diperoleh koefisien (rxy) sebesar 0.721 dengan p = 0.000. Artinya hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis 3 (tiga) bahwa semakin meununjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi maka akan semakin tinggi OCB pada guru. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin rendah OCB yang dimiliki guru.

Menurut Robbins dan Judge (2008), karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja sangat berkaitannya dengan OCB. OCB ini merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan dengan sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini di tunjukkan dengan kesediaan karyawan dalam berbagai bentuk perilaku OCB decara sukarela demi kemajuan perusahaannya (George & Jones, 2002).

Menurut Van, Dyne, & Graham (2005) karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang lama akan lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan yang kuat dengan organisasi. Karyawan juga akan memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang positif untuk memberikan sumbangsih bagi organisasi. Apabila lama kerja didasari atas pilihan positif karyawan, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Hubungan dan ikatan yang kuat tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja disebut dengan istilah komitmen organisasi (Greenberg dan Baron, 2003)

Terdapat juga beberapa alasan mengapa perilaku organizational citizenship behavior penting dimunculkan berkaitan dengan komitmen organisasi seperti yang diungkapkan Katz (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) yaitu dapat menjaga kekayaan organisasi secara bersama-sama, dapat memunculkan opini yang membangun untuk mengembangkan organisasi, dapat memunculkan kemauan untuk mengembangkan keterampilan, menciptakan iklim organisasi yang baik serta dapat mengembangkan aktifitas yang mengedepankan asas-asas kerjasama. Organizational citizenship behavior adalah sebagai salah satu contoh perilaku yang mengacu pada kebijaksanaan karyawan. Hal tersebut dapat diidentifikasikan sebagai komitmennya kepada perusahaan. Organizational citizenship behavior adalah hasil positif dari dari para pekerja yang tetap berkontribusi pada tugasnya (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Beberapa penelitian seperti penelitian milik Pourgaz, Naruei & Jenaabadi (2015) dan yang dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior memiliki hubungan yang positif.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama mempengaruhi OCB. Senada dengan Cory Yohana (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan OCB yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas, kreatifitas pada organisasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian Mubasysyir Hasanbasri (2006) menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan yang dibantu dengan komitmen yang ada pada diri karyawan akan mampu meningkatkan OCB.

Pada variabel OCB kategorisasi hasil skor subjek dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. OCB yang tinggi dapat diartikan bahwa guru memiliki perilaku OCB yang tinggi selama bekerja. Sedangkan OCB yang rendah dapat diartian bahwa karyawan tidak atau cenderung kurang memiliki perilaku OCB selama bekerja. Berdasarkan hasil kategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 44,6% (29 subjek), kategori sedang sebesar 55,4% (36 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCBpada penelitian ini cenderung sedang. Berdasarkan hasil di atas dapat peneliti simpulkan bahwa OCB pada guru masih kurang dan harus ditingkatkan lagi. Sesuai dengan tujuan organisasi yang mengharuskan guru mempunyai OCB yang tinggi.

Oleh karena itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi penting dalam meningkatnya perilaku OCB pada guru. Peran penting tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 0.519 atau 51,9% kepada OCB dan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut menununjukkan bahwa pentingnnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar perilaku OCB dapat meningkat.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB pada guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahdiyana, M. (2010). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. Vol X. No 1 Hal 1 - 10.

Alamsari, L. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru di SMK X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 8 No 6.

Allen, N. &. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi empat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Budiharjo. (2014). *Mengenal organizational citizenship behavior (OCB).* Jakarta: Prasetya Mulya.

Darto, M. (2014). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja individu disektor publik : sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10-34.

Fadhilah, L. (2014). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) di universitas muhammadiyah surakarta (UMS). *Jurnal Psikologi*.

Felicia, A. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior di hotel gunawangsa manyar surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 473-485.

Fitriana, Z. N. (2020). Perbedaan organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari identifikasi organisasi guru SD PNS dan honorer. . *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol 9 No 2 Oktober 2020.

Garay, H. D. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Jurnal Manajemen*, 32-42.

Gautam, d. (2004). *Organizational Citizenship Behavior and organization commitment in Nepal.* Aston Bussines School: Aston University.

Hadi, S. (2004). *Metodologi research.* Yogyakarta: Andi.

Jex, S. (2002). *Organizational psychology a scientist-practitioner aproach.* New York: John Wiley & Sons.

Khazanah, D. (2011). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Kilic, E. (2014). The relationship among organizational commitment and organizational citizenship behavior - a research study on call center employess. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 82-96. https;//doi.org/10.4026/1303-2860.2013.0233.x.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15 (1).

Kusumajati, D. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT.X. *Jurnal Humaniora*, Vol. 5 No. 2 62-70.

Larasati, S. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 7 Hal 227-235.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi 10.* Yogyakarta: Andi.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior.* New York: www.mhde.com.

Lyna, A. (2016). Hubungan antara komitmen organisasi dengan work family conflict pada pegawai negeri wanita di Kemdikbud. *Jurnal Ilmiah Psikologi* , Vol. 9 No.1.

Munandar, A. (2016). *Psikologi industri dan organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).

Nafi, d. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan CV. Elfa’s Kudus. *Jurnal Empati*, Vol. 7 Hal 134-145.

Nailul, H. d. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover Pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMSI)*, Vol 3 No 1.

Nasional, D. P. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.* Jakarta: Depdiknas.

Nurhasnawati, d. (2018). Pengaruh antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behaviour pada guru MIN Kota Pekanbaru. 96-111.

Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship Behavior. Its nature, antecendents, and consequences.* California: Sage Publications, Inc.

Primawai, L. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Mataram Tunggal Garment. *Jurnal Psikologi*.

Purnamie, T. (2014). *Peranan organizational Citizenship Behavior.* Bandung: Mitra Wacana Media.

Putra, d. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No.8 .

Rita. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku organizational citizenship behavior. *Jurnal Binus Bussines*, Vol.3 No.1 83-92.

Robbins, P. (2008). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sianipar, d. (2014). Hubungan antara kepuasan organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan di bidang produksi CV.X. *Jurnal Psikodimensia*, Vol.13 No.1.

Sumiyarsih, d. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 19-27.

Van, d. (2005). Organizational citizenship behavior; construct redefinition measurment and validation. *Journal Academic Management*, 37 (4) pp.

Wangi, d. (2015). Subjective well-being pada guru honorer di smp terbuka 27 Bandung. *Psychology Forum UMM, ISBN 978-979-796-324-8*, 94-98.

Wicaksono, d. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT.X. *Jurnal Empati*, Vol.7 No.3, 133-139.

Yohana, C. (2014). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada Karyawan PT.X di Jakarta. *Jurnal Riset Menejemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol.5 No.2.

Zadeh, d. (2015). Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organization Justice with Organizational Citizenship Behavior in Physical Educators. *MAGNT Research Report*, Vo.3 (2).