

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (*The Effect of
Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship
Behavior*)**

Andi Azwar Anas Idris

azwarandi77@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Adnan Hakim

adnanhakim25@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf

yu5ufr4uf@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

10-06-2019

Disetujui

14-07-2019

Dipublikasikan

15-08-2019

Keywords:

*job satisfaction,
commitment, and
organizational
citizenship behavior*

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

The objectives of the study are: 1) The effect of partial job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) of teachers of SMAN 3 Bombana. 2) The effect of partial organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of teachers of SMAN 3 Bombana. 3) The effect of job satisfaction and organizational commitment simultaneously have effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the teachers of SMAN 3 Bombana.

The research design used was quantitative research. The population of the study were all teachers of SMAN 3 bombana with the population of 40 persons, using saturation sampling. Data were retrieved by interviews and questionnaires. The data analysis technique was multiple regression model with the help of SPSS 24.

The result of the study shows that: 1) Job satisfaction has positive and significant effects on teachers' Organizational Citizenship Behavior (OCB). 2) Organizational commitment has positive and significant effects on teachers' Organizational Citizenship Behavior (OCB). 3) Job satisfaction and organizational commitment simultaneously have positive and significant effects on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of SMAN 3 bombana teachers.

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, pendidikan memberikan kontribusi sangat besar bagi kemajuan bangsa dan negara, mampu untuk membangun watak bangsa dan pendidikan adalah agenda penting suatu negara dikarenakan menjadi faktor penentu untuk meneruskan kemajuan bangsa di masa depan. Pengembangan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam penciptaan tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber daya-sumberdaya lainnya yang di miliki organisasi. studi perilaku organisasi (PO) yang mencakup perilaku warga negara (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku warga organisasi (OCB) adalah suatu perilaku suka rela untuk membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, perilaku warga organisasi sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersikap bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak di haruskan persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas di tuntutan berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Perilaku warga organisasi mencakup perilaku membantu rekan kerja, perilaku kebaikan, perilaku memandang organisasi kearah yang positif daripada ke arah negatif, perilaku memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki organisasi/kesadaran nurai dan perilaku kesadaran kewargaan Organ et al. (2006:8). perilaku warga organisasi ini sangat penting dan sangat menguntungkan suatu organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat perilaku warga organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dimana kepuasan kerja membawa dampak positif bagi organisasi sehingga kepuasan kerja menjadi faktor yang di perhatikan organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan karyawan yang mempunyai situasi positif dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung terlibat dalam perilaku pro sosial (dititiprn dan brooklyn 2004). keterlibatan kepuasan kerja dengan perilaku warga organisasi (OCB) yang di kemukakan oleh Heller *et al* (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu konstruk yang sangat penting dalam perilaku organisasi dan berhubungan dengan perilaku warga organisasi (OCB). Hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku warga organisasi (OCB) di buktikan oleh penelitian yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan perilakuwarga organisasi (OCB). penelitian menunjukan seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung bertahan pada organisasi dan berkerja dengan maksimal demi perkembangan organisasi. Guru yang berperilaku baik akan menunjukan perilaku OCB yang tinggi. Guru akan bersedia melakukan pekerjaan melebihi dari tugas pokoknya , kesadaran guru untuk mengubah sikapnya mau membantu rekan kerja, adanya motivasi diri, dan bersedia bekerja melebihi tugas pokoknya Hasbari (2007).

Selain kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku warga organisasi (OCB) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karywan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku warga organisasi (OCB). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Debora dan Ali (2004) diperoleh hasil komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism, courtesy, civic virtue dan conscientiousness* serta keseluruhan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ingin terus terikat di perusahaan cenderung senang membantu rekan kerja dan atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, tingkat kehadiran di tempat kerja tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi. Seperti penelitian-penelitian terdahulu banyak yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku warga organisasi oleh karna itu komitmen sangat berpengaruh dalam meningkatkan perilaku warga organisasi (OCB).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ada beberapa penelitian yang membuktikan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku warga organisasi seperti penelitian Arum

Darmawati (2013), oleh karena itu saya memilih SMAN 3 Bombana sebagai Objek penelitian setelah peneliti melakukan obserfasi ke SMAN 3 bombana peneliti melihat bahwa perilaku membantu rekan kerja saling menghormati antar sesama guru di lakukan oleh guru-guru di SMAN 3 Bombana dan peneliti melihat bahwa ini kemungkinan perilaku warga organisasi (OCB) yang di lakukan oleh guru di SMA 3 bombana dan peneliti ingin membuktikan melalui penelitian

II. TINJAUAN LITERATUR

KonsepOCB

Huang *et al* (2012) Perilaku pekerja memiliki tiga kategori yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang di atur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behavior*) atau *the extra-role behavior*.

Robbins dan Judge (2008:40), Shweta Srirang (2009) Perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku warga organisasi ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Organ *et al.* (2006:8). Perilaku warga organisasi sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersikap bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak di haruskan persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas di tuntutan berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Podsakoff *et al.* (2008) Perilaku warga organisasi sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang.

Konsepkepuasan kerja

Teori perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*), dari Porter (1961) yaitu: kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hasil yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

Teori keadilan (*equity theory*), dari Zeleznik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Teori Dua-Faktor (*two factor theory*), dari Herzberg (1969). Prinsip dari teori ini bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua faktor yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene fac-tors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status.

Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pegawai tersebut dan sebaliknya.

Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan pendapat kelompok yang oleh para kelompok pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

Teori pengharapan (*expectancy theory*), menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Konsep komitmen organisasi

Menurut Robert Kreitner, (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

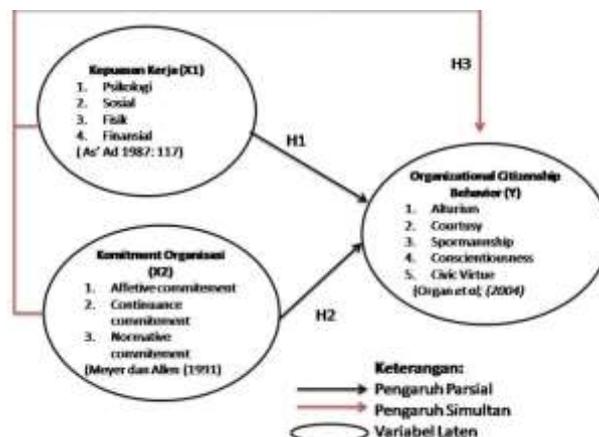
Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Hubungan antar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu diketahui bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Meningkatnya kepuasan kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Meningkatnya komitmen organisasi, dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

III. METODE PENELITIAN

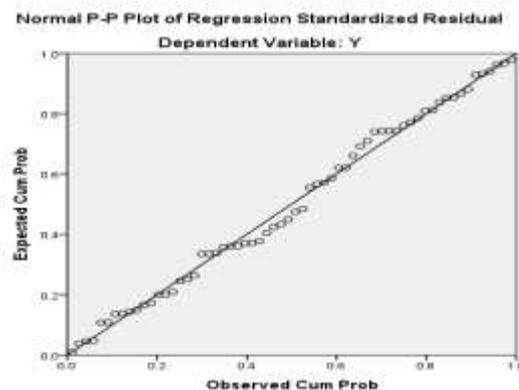
Penelitian ini berupaya mengukur pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMAN 3 Bombana. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas, yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 3 Bomana. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24. Hasil analisis SPSS diperoleh uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji_f, dan uji_t.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Hasil penelitian, diolah

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Faktor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/tolerance$. Hasil pengujian nilai *tolerance* masing-masing variabel Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 0.596 dan 0.596. Kemudian nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah, 1.679 dan 1.679. Berdasarkan hasil diatas, perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai signifikan dibawah $\alpha = 0,05$, maka indikasinya adalah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan mengalami *heteroskedastisitas*.

Uji Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *software SPSS 24* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.082	0.349		-0.234	0.816
	X1	0.502	0.093	0.529	5.394	0.000
	X2	0.521	0.113	0.451	4.601	0.000

Sumber: Hasil Penelitian

Persamaan rumus regresi berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$(Y) = 0.529 (X1) + 0.451 (X2)$$

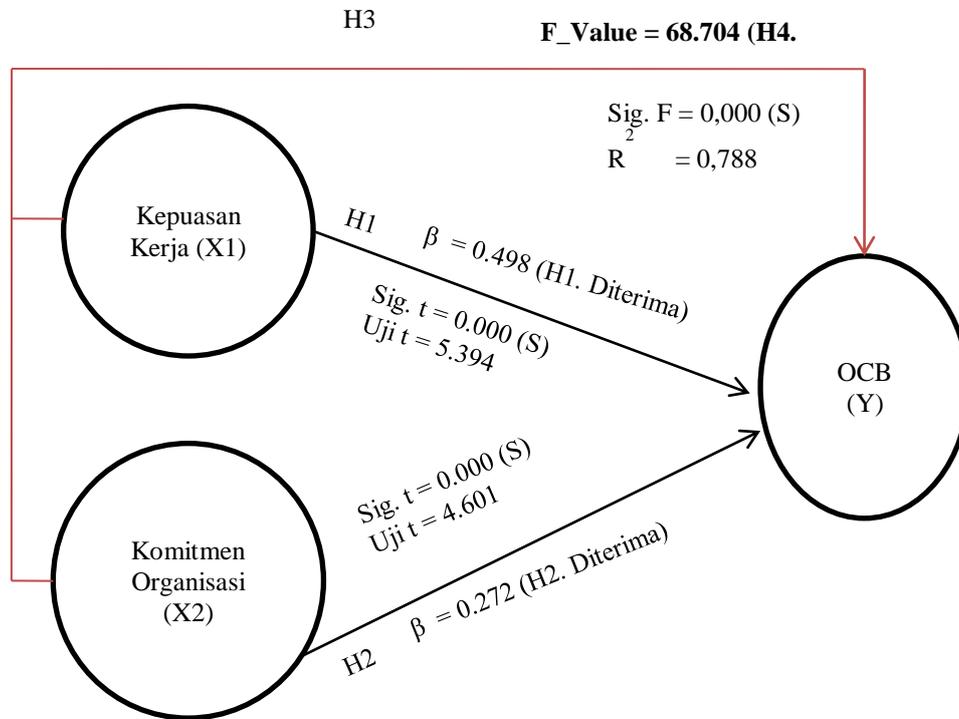
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi berganda, koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai R² yang mendekati nol diartikan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, sebaliknya jika nilai R² mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa:

Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara kepuasan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship Behavior (OCB)* (Y) adalah sebesar 0,888. Hubungan ini secara statistika tergolong kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh sugiyono (2000) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80 -1,000. nilai Adjusted R² adalah 0,776 mengindikasikan bahwa variabel OCB (Y) mampu dijelaskan oleh

variabel independen berupa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan nilai sebesar 77,6 persen dan sisanya 22,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Model Lengkap Hasil Penelitian
 Submer: Hasil penelitian, diolah

Uji Signifikan Simultan (Uji_F)

Hasil pengujian simultan (Uji_F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 68.704 nilai Sig. pada tabel anova sebesar 0.000b, pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$, $k = 3$, $n = 40$, sehingga di peroleh F-tabel dengan nilai df yaitu 2,84, terlihat bahwa nilai F hitung 68,704 lebih besar dari F tabel yang artinya H_0 atau hipotesis yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai signifikan pada tabel anova dengan nilai signifikansi yaitu 0.05, dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada tabel anova memiliki nilai 0,000 yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, dari hasil signifikan tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dari kedua cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (OCB).

Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.394 > 1,683$ dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5%. Variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.601 > 1,683$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan oleh Guru smn 3 Bombana. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden secara keseluruhan tentang kepuasan kerja menyatakan sudah sangat baik dengan nilai rata-rata 3,41. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, rekan kerja sebagai hasil dalam meningkatkan perilaku *Organizational citizenship Behavior* (OCB). Kemudian berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari guru SMAN 3 Bombana yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Kemudian kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif yang menyenangkan dirinya.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan oleh guru SMAN 3 Bombana. Hal ini dibuktikan dengan deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang komitmen organisasi menyatakan sudah sangat baik dengan nilai rerata 3,79. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai penerapan komitmen organisasi meliputi *affective commitment continuance commitment dan normative commitment* sudah sangat baik. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen organisasi cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting bagi guru-guru karena guru memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Akan tetapi ini juga bertujuan untuk agar supaya guru-guru dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan oleh guru SMAN 3 Bombana. Hal dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik nilai F hitung sebesar 68.704 nilai Sig. pada tabel anova sebesar 0.000b, pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$, $k = 3$, $n = 40$, sehingga di peroleh F-tabel dengan nilai df yaitu 2,84, terlihat bahwa nilai F hitung 68,704 lebih besar dari F tabel yang artinya H_0 atau hipotesis yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai signifikan pada tabel anova dengan nilai signifikansi yaitu 0.05, dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada tabel anova memiliki nilai 0,000 yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, dari hasil signifikan tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dari kedua cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior* (OCB).

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Keterbatasan penelitian ini adalah pada jumlah sampel penelitian. responden, penelitian ini hanya terfokus pada Guru SMAN 3 Bombana Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian pada guru non PNS di sekolah-sekolah di Kabupaten Bombana. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada nilai Adjust Square sebesar 77,6 persen dan sisanya 22,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sehingga perlunya menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi OCB.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMA 3 Bombana. Artinya bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi bermanfaat bagi *organizational citizenship behavior* (OCB) guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. 2) Jika kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, rekan kerja ditingkatkan dan terjalin dengan baik maka dapat

meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru. Artinya bahwa Guru menunjukkan perasaan puas dengan pekerjaannya maka dengan mudah akan berperilaku baik dan akan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi. Guru akan bersedia melakukan pekerjaan melebihi dari tugas pokoknya, kesadaran guru untuk mengubah sikapnya mau membantu rekan kerja, adanya motivasi diri, dan bersedia bekerja melebihi tugas pokoknya. 3) Jika komitmen organisasi yang terdiri *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ditingkatkan maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMAN 3 Bombana. Artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) seseorang guru selalu akan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan juga guru selalu menerima dengan kebijakan yang di buat oleh sekolah demi tercapainya visi misi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Bachrudin dan Harapan L Tobing. 2003. Analisis data untuk penelitian survey dengan menggunakan lisrel 8. Bandung. Jurusan: Statistika FMIPA UNPAD.
- Ahmed, N., Rasheed, A., and Jhanzeb, K 2012. An Exploration of Paedictor of Organizational Citizenship Behavior and Its signficant Link to Employee Engagemen, *Internasional Journal of Business, Humanities and Technologi*, Vol 2, No 4, pp. 99-106.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arum Darmawati, Lina Nurhidayti & Dyana Herlina S, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bagus Asta Iswara Putra dan A.A. Sagung Kartika Dewi 2016 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- Barney, Jay, Griffin, dan Ricky W. 1992. *The Management of Organization: Strategy, Structure and Behaviour*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Baron, Robert A., Byrne, Donn, 2005. *Social Psychology. Tenth Edition (Terj. Dra. Ratna Djuwita, Dipl. Psychl, Melania Meitty Parman, S. Psi, Dyah Yasmina, S. Psi dan Lita P. Lunata, S. Psi)*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Penarbit Erlangga.
- Bodroastuti, Tri Dan Argi Ruliaji, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 13 No. 1 Maret 2016, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Unisnu Jepara.
- Cooper, Donald R. and Pamela S. Schindler. (2003). *Business Research Methods, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. New York*.
- Debora Eflina Purba, Ali Nina Liche Seniati. (2004). *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111*
- Dessler, 1998. *Human Resource management*, 8th Edition, Prentice-Hall International, USA
- Dipaola, M.F., and Neves, P.M.M.C. 2009. Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures, *Journal Educational Administration*, Vol. 47, No 4, pp. 490-507.
- Dole, Carol & Schroeder, Richard, G. 2001. The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 16. No. 4, p. 234-245.
- George, J. M., and Brief, A. P. 1992. Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Graham, G., (1992), "Teaching Children Physical Education: Becoming a Master Teacher", Human Kinetics Books, Champaign, Illinois.
- Gujarati, Damodar. 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Gilmer, B.V.H. 1975. *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo: Mc.Graw Hill Kogakusha.
- Heller, D., Judge, T.A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizations Behavior*, Vol. 23 (7), 815-835.
- Huei-Huang, Chen., Shih-Chih, Chen and Chih-Chin, Yang., 2009, "The Impact of Service Quality and Relationship Quality on Customer Loyalty in E- Tourism", *The Journal of Tourism*.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Row

- Handoko, T. Hani, 2009 "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan IX Jilid BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hassanreza Zeinabadi, 2010, Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol.5, January 2010, Hal 998- 1003.
- Noe, Raymond A, 2010. Employee Training and Development. New York MecGrawHill
- Nelson, D.L & Quick, J.C. (2006). Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges. Thompson South Western. United States of America
- Organ, D.W. and Konovsky, Mary.(1988) Cognitive Versus Affective Determinans Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, Vol 74 No 1.
- Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, Ma: lexington Books.
- Organ, D.W., Poskadof P.M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature Antecedents And Consequences*. Thousand Oaks, Ca:Sage.
- Pondosakoff, P.M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D.G. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Sugestions for Future Research, *Journal of Management*, vol 26, No 3, pp. 513-563.
- Rahayu, T. (2016). Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(4).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Riduwan (2004). Metode dan Teknik Menyusun Thesis. Cetakan kedua. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S.P., and Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: salemba empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, *Journal of Management and Public Policy*. 1 (2), pp. 27-36.
- Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P., 1983, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent, *Journal of Applied Psychology*, Vol 36, pp. 151-169.
- Spector, Paul E. (1985). Measurement of Human Service Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, vol. 13, no.6, pp.693-713.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Edisi Kesepuluh). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabe
- Sugiyono. (2011) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri. 1995. Metode Penelitian Survei. IKIP Semarang Press.
- Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Room, V.H. 1964. Work and Motivation. John Willey and Sons Inc. New York.
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Yusrin Rizqi Faradita. 2016 .Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Yoga putrana, Aziz fathoni, Moh mukeri warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Oragnizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Manajemen*, Vol 2 No. 2 Mareat 2. Majemen fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandaran Semarang.