

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU DI PERGURUAN PENDIDIKAN NU TRATE (PPNUT) GRESIK

Riska Fridiani Putri

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: riskaputri@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 136 guru di PPNUT. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hubungan antar variabel bersifat positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja pada guru, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) of teachers in PPNUT Gresik. This research applies quantitative research method. The subject of this research are 136 teachers of PPNUT Gresik. This research conclude based on linear regression analysis on job satisfaction scale and organizational citizenship behavior scale. The result revealed that there is a positive relation between job satisfaction and organizational citizenship behavior, which means the higher job satisfaction, the higher organizational citizenship behavior is.

Keywords: Job Satisfaction, *Organizational Citizenship Behavior*, Teachers

PENDAHULUAN

Guru adalah elemen penting dalam sekolah. Peran guru di sekolah dapat mempengaruhi sekolah untuk mencapai tujuannya, karena guru dapat mengendalikan, mempertahankan, serta mengembangkan kualitas sekolah (Humairo & Mulyana, 2013). Tugas utama guru adalah mendidik siswanya, namun guru juga menyusun beberapa kegiatan di sekolah dan turun tangan dalam menangani kegiatan tersebut. Guru merupakan kunci sukses sebuah sekolah karena guru dianggap sebagai inisiator dalam mencapai tujuan sekolah. Partisipasi dari semua guru dalam satu sekolah, sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan atau visi dan misi dari sekolah tersebut, selain itu guru juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang ada.

Tujuan sekolah dapat dicapai jika semua guru mau bekerja lebih untuk sekolah. Bekerja sesuai tuntutan saja, tidak menjamin tercapainya tujuan suatu sekolah. Menurut Prihatsanti dan Dewi (2010) guru harus mampu bekerjasama dalam tim, saling membantu, dan juga berperan dalam seluruh kegiatan. Perilaku tersebut hanya dapat ditampilkan oleh guru yang peduli terhadap sekolah serta rekan kerjanya. Para guru akan menyumbangkan

kemampuan yang dimiliki secara maksimal meskipun hal tersebut berada diluar peran, dan melebihi apa yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan para guru tersebut. Salah satu konsep yang menggambarkan perilaku di luar peran adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organ (dalam Organ, 1997) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku yang bebas, namun secara tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku ini bersifat bebas karena tidak diharuskan dan bukan merupakan persyaratan pekerjaan. OCB merupakan suatu perilaku yang dipilih sendiri oleh karyawan. Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) OCB terdiri dari lima dimensi dasar yaitu *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness*. Kelima aspek tersebut mengarah pada perilaku diluar peran atau tugas yang menjadi kewajiban.

Anggota organisasi yang memiliki OCB yang baik menurut Wibowo (2013) ditandai dengan adanya perilaku membantu rekan kerja, melakukan pekerjaan di luar pekerjaannya secara sukarela, menghindari konflik yang dapat terjadi, adanya perhatian terhadap organisasi, dan membicarakan hal-hal yang dapat membangun organisasinya. Selama ini sepengetahuan peneliti,

penelitian mengenai OCB lebih banyak dilakukan pada karyawan seperti penelitian oleh Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) yang dilakukan pada karyawan kantor, serta Vertikallini dan Wibowo (2014) yang melakukan penelitian mengenai OCB pada karyawan universitas. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui wawancara dengan beberapa kepala sekolah, guru dan murid, didapatkan hasil bahwa para guru di PPNUT memunculkan perilaku saling membantu dalam berbagai kegiatan yang diadakan. Kegiatan tahunan di sekolah-sekolah pada Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik telah didata dan disusun kepanitiaannya. Kegiatan di luar kegiatan tahunan yang dilaksanakan oleh sekolah juga ditangani langsung oleh para guru. Setiap guru memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing dan setiap guru berkomitmen dengan tugas dan tanggungjawab tersebut. Beberapa guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, mendapat bantuan dari guru lain sehingga tugas dan tanggungjawabnya tetap terlaksana dengan baik. Guru-guru juga bersedia mengikuti pelatihan dan *edutrip* untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Organizational citizenship behavior (OCB) yang baik pada guru di PPNUT Gresik membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. OCB dapat muncul jika ada beberapa hal yang mempengaruhinya. Berber dan Rofcanin (2012) mengatakan bahwa sikap positif seperti kepuasan kerja dapat memunculkan OCB karena individu memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu mengenai pekerjaan dan perbedaan aspek dari pekerjaannya. Individu layak untuk diperlakukan secara adil. Kepuasan kerja seorang individu adalah cerminan dari perlakuan baik yang ia terima saat kerja. Aspek kepuasan kerja ada 9 yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, serta komunikasi. Variabel kepuasan kerja dipilih berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis. Para guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik merasa senang dengan pekerjaannya. Beberapa guru telah bekerja selama 27 tahun pada sekolah tersebut. Guru-guru memiliki hubungan baik dengan rekan sesama guru, karyawan, bahkan atasan. Sikap para guru tersebut merupakan perasaan positif yang menggambarkan adanya kepuasan kerja pada guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. Menurut Wibowo (2013) anggota organisasi yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan sumbangan positif kepada organisasinya seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan beserta pendapat para ahli, maka peneliti melakukan penelitian

dengan menghubungkan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. Inilah yang melatarbelakangi diangkatnya judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik” dalam penelitian ini.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah Yayasan Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada Yayasan Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik yang berjumlah 166 orang, terdiri dari 29 guru MI Putra, 24 guru MI Putri, 34 guru MTs, 39 guru SD, dan 40 guru SMK. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dengan melibatkan seluruh populasi yang ada, yaitu 166 guru pada Yayasan Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik. Pelaksanaan uji coba menggunakan sampel sebanyak 30 guru, sehingga subjek penelitian menjadi 136 guru yang tidak mengikuti uji coba.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana pada penelitian ini, dilakukan dengan bantuan IBM SPSS *Statistics 24 for windows*.

Sebelum menggunakan teknik analisis regresi sederhana, data penelitian harus memenuhi asumsi dasar sehingga dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Normalitas data diuji dengan menggunakan *Kolomogorov-Smirnov Test* melalui bantuan IBM SPSS *Statistics 24 for windows*. Uji linieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Linieritas data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *test for linierity* dengan taraf signifikansi 0,05 melalui bantuan IBM SPSS *Statistics 24 for windows*. Setelah data terbukti memenuhi asumsi dasar, maka dilakukan uji hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana melalui bantuan IBM SPSS *Statistics 24 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji hipotesis dengan analisis regresi sederhana, menunjukkan hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	80,742	9,394		8,595	0
Kep. Kerja	0,268	0,059	0,365	4,532	0

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,532 sedangkan nilai t_{tabel} 1,977, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak ditolak. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari probabilitas 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru PPNUT Trate Gresik. Hubungan ini bersifat positif, ditunjukkan dengan angka koefisien regresi sebesar 0,268 yang artinya hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) searah, apabila kepuasan kerja cenderung tinggi, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan tinggi.

Pembahasan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana pada tabel 4.6 hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,532 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,977 sehingga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) dimana kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan menunjukkan adanya perilaku dimana mereka memberikan kinerja melebihi harapan normal organisasi. Perilaku ini disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang merasa puas akan lebih patuh pada panggilan tugas, karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang telah dirasakan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini, dilakukan oleh Rahman (2014) hasilnya kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki arah hubungan yang positif. Adanya kepuasan kerja membuat individu secara sukarela memberikan kontribusi kepada organisasi melebihi dari apa yang dituntut oleh organisasi secara formal. Para guru di sekolah

agama mampu mengontrol diri saat bekerja, seperti memunculkan perilaku OCB. Sekolah sendiri tentu memiliki tujuan untuk menjadi lebih maju, sehingga guru harus memiliki sikap positif dalam menjalankan tugasnya. OCB merupakan hal yang penting bagi organisasi seperti yayasan pendidikan dan sekolah, guru tidak hanya memiliki tugas mengajar tetapi ada pula tugas lain seperti menjadi panitia suatu kegiatan, membina anak didiknya, meningkatkan kompetensi, dan sebagainya. Pekerjaan tersebut terkadang dilakukan diluar jam kerja para guru, banyaknya tugas para guru membuat keberadaan OCB menjadi penting karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi, semua ini dapat diraih jika seorang guru merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Berber dan Rofcanin (2012) bahwa kepuasan kerja dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dikarenakan individu memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dapat memunculkan OCB. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, lebih mungkin untuk memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. Individu yang memiliki rekan kerja yang memberikan dukungan kepadanya juga akan memunculkan perilaku saling tolong-menolong. Ciri kepribadian tertentu pada individu juga dapat membuatnya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian membuat mereka memunculkan OCB. Individu dengan perasaan hati yang baik juga memiliki kemungkinan untuk memunculkan OCB.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) bersifat positif, hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien regresi sebesar 0,268. Artinya, hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) searah, apabila kepuasan kerja cenderung tinggi, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan tinggi. Koefisien regresi sebesar 0,268 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepuasan kerja, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) bertambah sebesar 0,268. Hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya oleh Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,243, dan penelitian oleh Rahman (2014) menunjukkan sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap OCB sekitar 0,301 atau 30,1%. Melihat hasil dari penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya yang sependapat serta teori-teori yang dikemukakan para tokoh, dimana terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB), maka untuk meningkatkan OCB pada anggota organisasi, kepuasan kerja juga harus ditingkatkan pula, karena dengan

meningkatkan kepuasan kerja secara langsung OCB dapat ditingkatkan pula.

Aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, serta komunikasi. Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini, aspek-aspek tersebut memiliki kontribusi yang berbeda-beda. Penghargaan memiliki kontribusi terbesar terhadap OCB yaitu 14%. Prosedur dan peraturan kerja memiliki kontribusi terbesar selanjutnya sebesar 12%. Kemudian disusul dengan tunjangan tambahan sebesar 12%. Setelah itu secara berurutan dengan besarnya kontribusi, terdapat gaji sebesar 12%, pekerjaan itu sendiri sebesar 11%, rekan kerja 10%, komunikasi 10%, promosi 10%, dan supervisi sebesar 8%.

Penghargaan memiliki kontribusi terbesar pada *organizational citizenship behavior* (OCB) pada penelitian ini. Indikator untuk aspek ini yaitu guru menerima apresiasi untuk usaha yang dilakukan dan hasil kerja memunculkan respon memuaskan. Hasil ini diperkuat oleh pernyataan Robbins dan Judge (2013) bahwa, individu yang merasa mendapat dukungan ataupun apresiasi atas apa yang mereka kerjakan, lebih memiliki kemungkinan untuk menampilkan perilaku yang membantu seperti *organizational citizenship behavior* (OCB). Apresiasi yang didapatkan oleh para guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat membuat guru merasa puas akan pekerjaannya. Apresiasi ini diberikan dalam bentuk penghargaan atas kerja keras pada kepala sekolah dan guru berprestasi. Penghargaan ini diberikan oleh Ketua PPNUT untuk memotivasi para kepala sekolah dan guru dalam mencetak generasi masa depan yang berguna bagi bangsa dan negara. Rasa puas terhadap penghargaan semacam ini, akhirnya dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di lingkungan kerja karena para guru merasa usaha yang dilakukan tidak sia-sia.

Prosedur dan peraturan kerja menjadi aspek yang memiliki kontribusi terbesar terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) setelah aspek penghargaan. Prosedur dan peraturan kerja yang tidak memberatkan bagi para guru membuat pekerjaan para guru menjadi lebih mudah. Sedangkan prosedur dan peraturan kerja yang terlalu mengikat membuat guru menjadi sulit untuk berkembang, guru merasa dibatasi, sehingga kepuasan kerja pun sulit untuk dicapai. Menurut Wagner dan Hollenbeck (2010) sulitnya mencapai kepuasan akan pekerjaan membuat *organizational citizenship behavior* (OCB) sulit untuk dicapai pula. Tunjangan tambahan merupakan aspek ketiga yang kontribusinya cukup besar terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Jika dibandingkan dengan guru sekolah negeri, gaji guru sekolah swasta jumlahnya lebih sedikit. Adanya tunjangan

tambahan, dapat menambah pendapatan selain gaji bersih yang diterima guru swasta tiap bulan.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan, karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan menunjukkan sikap yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi seperti menolong rekan dalam *team work*, bekerja ekstra secara sukarela, dan menghindari konflik-konflik yang tidak diperlukan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang mau bekerja lebih dari kewajiban pekerjaan masing-masing karyawan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat berjalan dengan lancar, tetapi sangat jarang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan dapat memilikinya. OCB yang tinggi dapat diperlihatkan oleh para karyawan yang percaya bahwa pekerjaannya mampu membantu dirinya dan juga keluarganya. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk menjadi salah satu tanda adanya ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja memiliki efek negatif terhadap OCB, OCB tidak dapat muncul jika karyawan merasa lelah dengan pekerjaannya yang semakin meningkat. (Wagner dan Hollenbeck, 2010).

Perlakuan yang baik dari organisasi dapat memunculkan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB). Para karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, akan memberikan kontribusi mereka kepada pekerjaan mereka sebagai balasan atas kepuasan mereka. OCB merupakan suatu perilaku yang tidak wajib sehingga organisasi terkadang tidak menyadari pentingnya memberikan penghargaan (George & Jones, 2008). Guru yang merasa dihargai, akan memunculkan perilaku yang dapat membantu sekolah dan yayasan pendidikan meskipun tidak menerima imbalan. Perilaku tersebut dapat berupa *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness*.

Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada penelitian ini berada pada tingkat rendah, hal ini dapat disebabkan oleh variabel lain yang lebih berhubungan. Beberapa variabel lain yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) antara lain rasa keadilan, komitmen organisasi, dukungan pemimpin, resiliensi, kepribadian, iklim organisasi, komitmen, dan nilai dalam organisasi. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2006) menyatakan bahwa organisasi dapat berjalan secara efektif jika terdapat nilai diantara para karyawan. Nilai merupakan pemikiran yang memandu perilaku manusia tentang apa yang benar dan apa yang salah. Nilai dapat berada dalam sistem pendidikan, agama, keluarga, kelompok, dan organisasi. Perguruan Pendidikan NU Trate (PPNUT) Gresik sebagai yayasan pendidikan Islam, menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai keagamaan seperti tolong-menolong antar sesama umat, menjadi individu yang bermanfaat bagi sesama, menuntut ilmu untuk

mengembangkan diri, membicarakan hal-hal yang baik, dan menjalin hubungan yang baik dengan sesama, merupakan perilaku yang juga dapat memunculkan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) selain kepuasan kerja. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh El Majid dan Cohen (2015) dalam penelitiannya pada guru Arab di Israel mengenai peran nilai dan gaya kepemimpinan dalam mengembangkan OCB. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara nilai dengan OCB. Nilai yang menunjukkan *openness to change* secara positif berhubungan dengan OCB. Nilai dapat digunakan untuk memprediksikan sikap dan perilaku di lingkungan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Wang, Howell, Hinrichs, dan Prieto (2011) yang menunjukkan bahwa nilai secara positif berhubungan dengan OCB, khususnya pada dimensi *civic virtue*, *courtesy*, dan *altruism*.

Uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Para guru selain dituntut untuk mengajar dan mendidik murid-muridnya, juga perlu untuk melakukan peran lain seperti menjadi panitia kegiatan, menjadi orang tua murid-muridnya di sekolah, meningkatkan kompetensi, dan sebagainya. Kegiatan tersebut biasa disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Para guru di Perguruan Pendidikan NU Trate Gresik (PPNUT) telah menunjukkan OCB yang baik. Pada penelitian ini, adanya OCB dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat membuat para guru memunculkan OCB dalam perannya sebagai guru. Penghargaan adalah aspek yang memiliki kontribusi terbesar terhadap OCB pada PPNUT, sehingga efektivitas organisasi pun dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat terpenuhi.

PENUTUP

Simpulan

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di PPNUT. Hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB bersifat positif, yang artinya apabila kepuasan kerja cenderung tinggi, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan tinggi. Aspek kepuasan kerja yang paling mempengaruhi OCB adalah penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, serta tunjangan tambahan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang diharapkan dapat dapat memberikan manfaat dan bisa

dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan hasil penelitian ini. Adapun saran tersebut antara lain:

1. Perguruan Pendidikan NU Trate Gresik
Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh para guru di PPNUT. Aspek kepuasan kerja yang memiliki kontribusi terbesar terhadap *organizational citizenship behavior* adalah penghargaan. Aspek penghargaan tersebut harus diperhatikan dan dijaga secara konsisten agar dapat mempertahankan serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru di PPNUT. Penghargaan yang diterima oleh guru seperti penganugerahan guru terbaik di unit-unit PPNUT Gresik. Kepuasan terhadap penghargaan akan membantu meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga *organizational citizenship behavior* yang dimiliki para guru pun akan tetap terjaga.
2. Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini hanya membahas hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* agar dapat memperluas hasil penelitian sebelumnya. Variabel yang dapat digunakan antara lain rasa keadilan, iklim organisasi, komitmen organisasi, dukungan pemimpin, resiliensi, kepribadian, nilai organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Berber & Rofcanin. (2012). Investigation of organizational citizenship behavior construct a framework for antecedents and consequences. [versi elektronik]. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 2(4), 195-210. <http://dx.doi.org/10.18533/ijbsr.v2i4.221>
- El Majid, E. A., & Cohen, Aaron. (2015). The role of values and leadership style in developing OCB among Arab teachers in Israel. [versi elektronik]. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 308-327. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-06-2013-0077>
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior 5th edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske. (2006). *Organizations: Behavior, structure, processes twelfth edition*. Philippines: Mc Graw Hill.
- Humairo, H. D. & Mulyana, O. P. (2013). perbedaan *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ditinjau

dari status sekolah. [versi elektronik]. *Character*, 2(2), 1-7. Diunduh dari <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/9780/17/article.pdf>

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: It's nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publication. Diunduh dari <http://sk.sagepub.com/books/organizational-citizenship-behavior>

Organ, Dennis W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. [versi elektronik]. *Human Performance*, 10(2), 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

Prihatsanti, U. & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojoolan Sukoharjo. [versi elektronik]. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11-17. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17>

Rahman, Ulifiani. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. [versi elektronik]. *Jurnal Analisa*, 21(1), 131-142. <http://dx.doi.org/10.18784/analisa.v2.1i1.33>

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior 15th edition*. England: Pearson.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Beverly Hills: Sage.

Vertikallini H., & Wibowo, U. D. A. (2014). Kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. [versi elektronik]. *Psycho Idea*, 12(2), 6-11. Diunduh dari <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/1542/1291>

Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. (2010). *Organizational behavior*. New York: Taylor & Francis Group.

Wang, L., Howell, J. P., Hinrichs, K. T., & Prieto, L. (2011). Organizational citizenship behavior: The role of value/identity-based motivation. [versi elektronik]. *Journal of Leadership & Organization Studies*, 18(1), 14-24. DOI: 10.1177/1548051810382011

Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yuniar, Nurtjahjanti, & Rusmawati. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. [versi elektronik]. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 11-20. <https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>