

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU

Yunita Maulidia

Jurusan Psikologi, FIP, Universitas Negeri Surabaya, email: yunita.18051@mhs.unesa.ac.id

Hermien Laksmiwati

Jurusan Psikologi, FIP, Universitas Negeri Surabaya, email: hermienlaksmiwati@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pengajar SD Muhammadiyah X. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 65 guru dengan masa kerja 2 tahun. Teknik analisis data penelitian menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan uji korelasi menunjukkan nilai signifikan 0.000 ($p < 0.05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil dari nilai koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.772 ($r = 0.772$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel kepuasan dengan *organizational citizenship behavior* berada pada kategori kuat serta berhubungan positif atau searah. Hubungan positif diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja yang dirasakan rendah maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada guru.

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

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) in teachers. The research was conducted using quantitative research methods. The research population was all teachers of SD Muhammadiyah X. The sampling technique used saturated sampling with a total of 65 teachers with a working period of 2 years. The research data analysis technique uses Pearson Product Moment correlation. Based on the correlation test, it shows a significant value of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that there is a significant relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior. The results of the correlation coefficient value show 0.772 ($r = 0.772$) so it can be concluded that the relationship between the variables of satisfaction with organizational citizenship behavior is in the strong category and has a positive or unidirectional relationship. A positive relationship means that the higher the job satisfaction felt by the teacher, the higher the organizational citizenship behavior. Conversely, if the perceived job satisfaction is low, the lower the organizational citizenship behavior of teachers.

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

PENDAHULUAN

Semenjak adanya pandemi Covid-19 di Indonesia seluruh bidang kehidupan merasakan dampaknya, salah satunya adalah pendidikan. Seluruh proses pendidikan diharuskan menerapkan aktivitas pembelajaran dengan jarak jauh atau dilakukan secara *online* (Herliandry et al., 2020). Pembelajaran yang dilakukan secara *online* memunculkan berbagai permasalahan tidak hanya dari pihak sekolah namun para orang tua siswa. Permasalahan yang muncul dari orang tua seperti keterbatasan dalam memahami materi pelajaran dikarenakan latar belakang pendidikan, tidak memahami teknologi masa kini, pengeluaran biaya kuota yang mahal serta pembayaran

sekolah tiap bulannya bagi sekolah swasta. Dari segi pembelajaran pun tentunya mengalami permasalahan seperti peserta didik memahami materi tidak semudah saat sekolah *offline*, pembelajaran juga memerlukan alat bantu teknologi yang mana semua masih awam sehingga perlu proses adaptasi, penyampaian materi juga memerlukan *effort* lebih agar siswa mudah memahami, selain itu guru juga dituntut memiliki kompetensi pendukung untuk keberhasilan pembelajaran dimasa pandemi Covid-19 (Hidayat, 2021). Hal tersebut bukanlah masalah sepele karena guru dituntut memikirkan cara pengajaran yang kreatif melalui media *online*. Berbagai cara dipikirkan agar kegiatan pengajaran terus berjalan efektif meskipun tidak diberikan secara tatap muka (Basar, 2021)

Proses pengajaran yang dilakukan secara *online* merupakan tantangan tersendiri bagi para guru karena guru berperan penting dalam mencapai tujuan dari sekolah, sehingga faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan terletak pada pengajarnya (Fiftyana & Sawitri, 2018). Guru secara langsung dituntut untuk memiliki konsep pembelajaran yang mudah diterima oleh peserta didik agar dapat meraih tujuan pembelajaran. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab yang besar karena harus menentukan cara pengajaran yang tepat serta penggunaan media pembelajaran mudah dimengerti oleh peserta didik agar dapat belajar dengan maksimal (Jaelani et al., 2020).

Sejalan dengan pendapat dari Sukitman (2020) bahwa guru pada masa pandemi Covid-19 saat ini memiliki peran lebih yakni (1) Sebagai motivator, yakni guru diharapkan mampu memberi motivasi kepada peserta didik untuk terus bersemangat menerima pelajaran meskipun melalui pembelajaran jarak jauh. (2) Sebagai fasilitator, yang dimaksud fasilitator disini adalah guru mempunyai tanggung jawab untuk memberikan kemudahan dalam proses pembelajaran seperti memberikan pengajaran yang mudah diterima, penuh semangat, serta suasana belajar menyenangkan. (3) Sebagai transformasi, artinya pada masa pandemi Covid-19 ini guru dituntut untuk dapat melaksanakan perubahan pengajaran yang mula-mula *on-site* kemudian menjadi pengajaran *online*. Dengan adanya hal tersebut guru harus mampu mengoptimalkan proses pengajaran secara jarak jauh. (4) Dapat beradaptasi, artinya guru diharuskan dapat beradaptasi dengan teknologi masa kini dan dapat menguasai *platform* pembelajaran *online* untuk menunjang pengajaran secara maksimal dimasa pandemi Covid-19.

Telah diatur tugas utama guru adalah memberikan pembelajaran, menyampaikan materi, melakukan pembimbingan dan pelatihan para siswanya terkait materi (Alamsari & Laksmiwati, 2021). Penjelasan diatas menunjukkan bahwa pada masa pandemi Covid-19 guru memiliki peranan lebih. Peranan lebih pada guru merupakan suatu bentuk tugas diluar *job description*nya yang disebut perilaku *extra role*. Artinya guru melakukan pekerjaan melebihi tugas yang telah ditentukan pada *job description*. Kegiatan diluar tugas utama masa pandemi Covid-19 guru dilakukan untuk memberikan kontribusi serta keberhasilan sekolah. Perilaku individu yang melaksanakan pekerjaan lebih dari tugasnya tanpa mengharapkan *reward* atau penghargaan disebut *organizational citizenship behavior*. Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan hal penting karena mampu mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari organisasi, serta individu akan berkontribusi penuh untuk mencapai tujuan organisasi (Ismaillah & Prasetyo, 2021).

Menurut Organ (2006) *Organizational citizenship behavior* adalah tindakan individu dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan imbalan apapun. Perilaku tersebut dapat meningkatkan keefektivitasan dari suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Robbins & Judge (2013) bahwa *organizational citizenship behavior* yaitu pilihan sikap individu bersifat personal yang memberikan kontribusi kepada organisasi secara efektif namun bukan bersifat wajib dalam pekerjaannya. Selain itu menurut Muhdar (2015) *organizational citizenship behavior* merupakan keinginan yang berasal dari diri individu untuk dapat berkontribusi dalam organisasi. Keinginan tersebut muncul secara tiba-tiba dalam segala kondisi dan terdapat *support* dari organisasi seperti dukungan dari atasan, rekan kerja yang saling kooperatif, interaksi yang aktif serta adanya kerjasama.

Dari beberapa pengertian mengenai *organizational citizenship behavior* diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB merupakan niat pribadi yang muncul dari diri sendiri bersifat personal secara sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan suatu imbalan atas perilaku tersebut. Organ (2006) memaparkan aspek-aspek dari OCB diantaranya pertama *altruism*, merupakan perilaku menolong rekan kerja secara sukarela untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Kedua *kindness*, menunjukkan perilaku yang baik dalam organisasi misalnya sopan terhadap rekan kerja, menghargai orang lain, memberikan perhatian ketika rekan kerja mengalami masalah. Ketiga *spotmanship*, merupakan sikap positif individu dalam organisasi, seperti jujur, tidak mudah mengeluh atas pekerjaannya, serta memiliki rasa toleransi atas ketidaknyamanan dalam pekerjaan. Keempat *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang menunjukkan ketelitian serta berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kelima *civic virtuae*, merupakan perilaku yang menunjukkan *support* terhadap organisasi serta aktif dalam organisasi.

Untuk menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Organ (2006) menyebutkan beberapa faktor diantaranya pertama budaya & iklim organisasi, perilaku OCB muncul ketika individu merasakan kepuasan atas pekerjaannya, mendapatkan dukungan dan dipercayai dalam organisasi. Kedua, kepribadian & suasana hati, individu akan cenderung menolong secara sukarela ketika individu dalam keadaan yang positif. Ketiga, persepsi dari dukungan organisasi, artinya setiap perilaku individu mendapatkan dukungan dari organisasi maka akan memunculkan perilaku OCB. Keempat, adanya interaksi atasan dan bawahan, kualitas interaksi atasan

dengan bawahan yang baik akan memunculkan kinerja yang bagus, produktivitas meningkat dan merasakan kepuasan kerja. Kelima, lama bekerja, ketika individu telah bekerja dalam organisasi cukup lama hal ini diyakini dapat memunculkan perilaku OCB. Keenam adalah gender, beberapa penelitian mengatakan bahwa perempuan akan lebih sering memunculkan perilaku menolong, serta dapat bekerja sama dengan baik dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara sebanyak lima guru kelas pada SD Muhammadiyah X di Sidoarjo peneliti melihat adanya fenomena yang menarik dari *organizational citizenship behavior*. Dari hasil wawancara, peneliti menemukan perilaku *organizational citizenship behavior* terlihat dari ketersediaan guru dalam melaksanakan pekerjaan yang melebihi tugas utamanya. Karena dimasa pandemi *Covid-19* ini sekolah mengalami sejumlah perubahan mulai dari kebijakan baru, tuntutan baru serta sistem baru yang membuat para guru harus beradaptasi. Dengan adanya perubahan tersebut tidak menurunkan perilaku *organizational citizenship behavior* dari guru. Para guru justru saling memberikan *support*, dan tidak keberatan untuk saling membantu sesama rekan kerja ketika kesulitan menghadapi perubahan yang ada. Selain itu disekolah SD Muhammadiyah x menjalankan metode *hybrid learning* atau menggabungkan pembelajaran *online* dan tatap muka, yang mana seluruh guru melakukan pengajaran dikelas. Salah satu guru mengakui bahwa terdapat beberapa rekan kerjanya yang kurang dapat beradaptasi dengan keadaan tersebut, tanpa diminta guru-guru yang mudah beradaptasi bersedia memberikan bantuan secara sukarela. Dari adanya perubahan pengajaran, guru saling memikirkan cara untuk menciptakan metode pembelajaran yang mudah diterima dengan melakukan kegiatan evaluasi rutin. Pada masa pandemi *Covid-19* guru juga tetap berusaha memperhatikan para peserta didiknya baik dari segi karakter maupun pemahaman materi. Melalui pengamatan peneliti pula para guru terlihat saling menghormati sesama rekan kerjanya, dan berperilaku sopan. Perilaku yang muncul seperti bersedia melaksanakan pekerjaan melebihi tugas utama, membantu secara sukarela, dan saling *support* merupakan indikasi dari perilaku *organizational citizenship behavior* karena berdampak positif bagi sekolah. Perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut muncul karena tidak terlepas dari faktor pemicunya, salah satunya yakni kepuasan kerja.

Guru dengan perilaku OCB tinggi pada masa pandemi *Covid-19* sangat diperlukan karena akan mampu melaksanakan pekerjaan melebihi dari tupoksinya. Dalam lingkup sekolah perilaku *organizational citizenship behavior* mampu memunculkan kualitas diri bagi seorang

guru serta dapat menaikkan level kepercayaannya, dengan begitu akan memperlihatkan kinerja terbaik (Somech & Bogler, 2005). Wirawan (2013) juga berpendapat bahwa perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa hal yakni Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, keadilan organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, umur, keterikatan kerja, keadilan organisasi serta kepribadian. Terdapat pendapat lain mengenai faktor dari OCB, Somech & Bogler (2005) mengemukakan ada tiga tingkatan yang mempengaruhi OCB dalam lingkup sekolah. Pertama, yakni tingkat individu seperti adanya kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, persepsi atas pekerjaan serta adanya perasaan kebutuhan untuk mengajar. Kedua, tingkat interaksi yakni adanya seperti pemberian kepercayaan serta dukungan dari organisasi. Ketiga, tingkat organisasi yakni seperti iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Di masa pandemi *Covid-19* kepuasan kerja dari seorang guru perlu mendapatkan perhatian karena guru melaksanakan tanggung jawab untuk tercapainya proses pembelajaran serta membantu sekolah mencapai tujuan (Rasyid & Tanjung, 2020). Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja yakni hasil dari proses persepsi individu mengenai pentingnya pekerjaan serta nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhannya. Robbins & Judge (2013) juga menjelaskan kepuasan kerja sebagai ungkapan dari suatu perasaan positif yang dirasakan oleh individu atas evaluasi dari karakteristik pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan yang muncul atas cara individu memandang baik secara positif maupun negatif dari pekerjaan yang dimiliki (Siagian, 2018). Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan kepuasan kerja merupakan sebuah kumpulan perasaan yang dirasakan oleh individu yang bersifat personal baik senang ataupun tidak senang terhadap penilaian dari pekerjaan yang dimiliki.

Luthans (2006) memaparkan kepuasan kerja meliputi enam aspek, diantaranya pertama pekerjaan itu sendiri, kepuasan muncul atas dasar karakteristik dari pekerjaan seperti pekerjaan dianggap menarik bagi individu, selain itu pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk berkembang. Kedua, gaji dipandang sebagai refleksi organisasi dalam menghargai usaha individu. Atas gaji yang diterima akan dapat memenuhi kebutuhan dasar tiap-tiap individu sehingga dapat memunculkan kepuasan kerjanya. Ketiga promosi, kepuasan kerja muncul atas dasar adanya promosi atau kenaikan jabatan dalam organisasi. Kesempatan akan dipromosi ini merupakan salah satu cara organisasi untuk menghargai para sumber daya manusianya. Keempat pengawasan, kepuasan muncul atas dasar gaya dari pemimpin organisasi seperti pengawasannya berupa menunjukkan perhatian dengan para pegawainya, memberikan kesempatan pegawai dalam

mengambil keputusan dan menjalin keakraban. Kelima rekan kerja, kepuasan muncul atas dasar pengaruh dari rekan kerja, adanya tim yang saling *support*, kooperatif, saling memberikan kenyamanan, saling tolong menolong serta hal-hal positif lainnya. Keenam kondisi kerja, kepuasan muncul atas dasar pengaruh dari lingkungan kerja yang positif, suasana kerja yang nyaman, serta kondisi kerja yang positif akan memunculkan kepuasan tersendiri bagi para pegawainya (Luthans & Larson, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti juga melihat perilaku positif para guru disana. Di masa pandemi Covid-19 fasilitas yang diberikan sekolah memadai dan menunjang pembelajaran baik secara *online* dan *offline* sehingga para guru tidak mengalami kekhawatiran atas kurangnya fasilitas pendukung pembelajaran. Suasana lingkungan sekolah juga kondusif dan bersih yang sangat dibutuhkan pada masa seperti ini. Selain itu nuansa kekeluargaan dari para pengajar juga terbangun. Meskipun pada masa pandemi Covid-19 beban kerja lebih banyak namun guru tetap bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Guru juga melaporkan bahwa dimasa pandemi Covid-19 sekolah juga lebih memperhatikan kesehatan para pengajar. Kesejahteraan guru dimasa pandemi Covid-19 perlu diperhatikan salah satunya yaitu kesejahteraan di tempat kerja, karena akan berpengaruh terhadap kinerja para guru di sekolah tersebut. Apalagi dimasa pandemi seperti ini kebersihan ditempat kerja merupakan hal yang sangat perlu dijaga. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan memungkinkan menunjukkan perilaku atau tindakan positif terhadap sekolah sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan tujuan sekolah (Al-jufri et al., 2021).

Menurut Kreitner (2014) ada beberapa faktor pemicu munculnya kepuasan kerja, diantaranya pertama perbedaan atau *discrepancies*, kepuasan dianggap akan timbul dari pengharapan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Artinya apabila terdapat perbedaan antara harapan dan apa yang didapat hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kedua pemenuhan kebutuhan atau *need fulfillment*, kepuasan dianggap akan timbul dari karakteristik pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dari individu. Ketiga pencapaian nilai atau *value attainment*, kepuasan dianggap akan timbul dari terpenuhinya nilai-nilai individu dari pekerjaannya. Keempat keadilan atau *equity*, kepuasan dianggap akan timbul dari keadilan yang dirasakan oleh individu di tempat kerjanya. Selain itu kepuasan juga akan timbul apabila *output* dari kerjanya menguntungkan bagi individu. Kelima komponen genetik atau *dispositional*, kepuasan akan timbul dari sifat individu yang menganggap penting pekerjaannya. Hal ini muncul dari diri individu itu

sendiri yang menganggap puas atau tidak puas atas pekerjaan yang dimiliki.

Muhdar (2015) menjelaskan individu yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya merupakan hal yang menentukan sikap dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Selain itu akan berkeinginan untuk memberikan kontribusi dalam bekerja sama, yang mana akan memunculkan komitmen dari individu yang berasal dari *output* kepuasan kerjanya. Terdapat kesamaan dari penelitian Larasati & Sawitri (2018) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru memberi pengaruh positif sebesar 46,8% terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut didukung dengan penelitian Saepudin & Djati (2019) bahwa guru yang merasakan kepuasan tinggi maka akan meningkat pula perilaku OCB nya. Dan sebaliknya, guru yang merasakan kepuasan kerja rendah maka rendah pula perilaku OCBnya.

Penemuan lain dilakukan oleh Rosafizah et al (2020) dimana hasilnya menunjukkan organisasi yang memberikan perlakuan baik kepada pekerjaannya maka pegawai juga akan berperilaku baik kepada organisasi yang disebut sebagai perilaku timbal balik. Perilaku timbal balik menunjukkan ketika individu mendapatkan perlakuan baik dari organisasi maka pegawai akan mendukung serta berkontribusi pada organisasi. Individu merasa wajib untuk menjaga kesejahteraan dan lebih cenderung berkomitmen pada organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka perbedaan yang terletak pada penelitian ini adalah pelaksanaan penelitian dilakukan dimasa pandemi Covid-19. Adanya pandemi Covid-19 sistem kerja serta tuntutan pekerjaan dari para guru tentunya berbeda dari masa sebelumnya. Selain itu penelitian yang dilakukan ini belum pernah diteliti di SD Muhammadiyah x di Sidoarjo. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi sekolah untuk mengetahui apakah pada masa pandemi Covid-19 guru merasakan kepuasan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi perlu atau tidaknya peningkatan yang akan dilakukan. Berdasarkan paparan latar belakang dan penelitian relevan diatas, tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SD Muhammadiyah X.

METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif yakni hasil dari keseluruhan data dikumpulkan kemudian dianalisis dan berbentuk angka, proses analisis data menggunakan perhitungan statistik tertentu (Jannah, 2018). Proses pengerjaan dari metode kuantitatif terletak pada penggunaan angka sehingga perlu adanya analisis data (Sugiyono, 2017) . Menurut Azwar (2017) penelitian

korelasional merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya keterikatan, kekuatan dan arah dari hubungan antara variabel-variabel penelitian.

Populasi merupakan suatu penetapan wilayah penelitian yang hendak dilaksanakan oleh peneliti terhadap subjek yang telah ditentukan berdasarkan karakteristik penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini yaitu seluruh pengajar aktif di SD Muhammadiyah X dengan masa kerja 2 tahun yang berjumlah 65 guru. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana pemilihan sampel melibatkan keseluruhan populasi penelitian (Sugiyono, 2017). Peneliti mengambil sampel sebanyak 30 guru digunakan untuk uji coba atau *try out* dan 35 guru untuk sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Penyebaran kuisioner dilakukan dengan bantuan *google form*. Peneliti membuat dua alat ukur yang disusun berlandaskan teori kepuasan kerja dari Luthans (2006) yang terdiri enam aspek dan teori *organizational citizenship behavior* dari Organ (2006) yang terdiri lima aspek. Setelah itu diuji cobakan atau *tryout* kepada 30 subjek penelitian. Pembuatan skala terdiri dua jenis pertanyaan yakni *Favorable* dan *Unfavorable* dengan skala *likert* dimana terdapat pemilihan (4) opsi yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan aitem menggunakan *Aitem Corrected Corellation* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Untuk menentukan uji validitas dari setiap aitem dinyatakan valid bila nilai validitasnya $>0,30$ dan dinyatakan tidak valid bila bernilai $<0,30$ (Azwar, 2017). Berdasarkan *try out* yang dilaksanakan bahwa skala kepuasan kerja memiliki jumlah aitem valid sebanyak 35 dengan nilai *corrected aitem-total* diantara 0.366 hingga 0.766. Sedangkan skala *organizational citizenship behavior* memiliki jumlah aitem valid sebanyak 38 dengan nilai *corrected aitem-total* diantara 0.322 hingga 0.760.

Selain uji validitas juga memerlukan uji reliabilitas yakni untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi dari alat ukur (Sugiyono, 2017). Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan *Alpha Cronbach* dimana nilai korelasi memiliki rentang 0 hingga 1, apabila nilai korelasi mendekati angka 1 maka dikatakan hubungan antar variabel kuat, dan bila nilai korelasi mendekati 0 maka dikatakan hubungan kedua variabel lemah (Azwar, 2017). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan untuk skala kepuasan kerja didapatkan nilai reliabilitas 0.928 dan skala *Organizational citizenship Behavior* 0.918. Sehingga dapat dikatakan realibilitas dari kedua variabel mengarah pada angka 1 yang artinya berhubungan kuat.

Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi *product moment*, yakni untuk mengetahui

hubungan antar variabel. Teknik analisa data dilakukan uji asumsi yang didalamnya terdapat uji normalitas dan uji linieritas. Untuk menguji normalitas peneliti memakai *Kolmogorov Smirnov*. Sedangkan uji linearitas memakai *Test of Linierity* yakni jika hubungan variabel tersebut linier maka nilai significant $<0,05$, sebaliknya jika hubungan variabel tidak linier maka nilai significant $>0,05$ (Azwar, 2017). Tahapan selanjutnya adalah menguji hipotesis yakni menjawab hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan *pearson product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada 35 pengajar di SD Muhammadiyah X, peneliti mendapatkan data hasil pengolahan dengan *descriptive statistic* sebagai berikut:

Tabel 1. *Deskriptive statistic*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	35	88	139	117.77	14.703
OCB	35	101	154	133.09	13.665
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel hasil *descriptive statistic* diatas diketahui mean pada variabel kepuasan kerja sebesar 117,77 nilai maksimum 139 dan nilai minimum 88, sedangkan mean variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 133,09 dengan nilai maksimum 154 dan nilai minimum 101. Nilai standar deviasi pada variabel kepuasan kerja sebesar 14,703 dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 13,665.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas peneliti menggunakan *kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 24.0 *for window*. Berikut tabel ketentuan signifikansi dari uji normalitas:

Tabel 2. *Signifikansi Normalitas Data*

Nilai Signifikasi	Keterangan
Sig. >0.05	Berdistribusi Normal
Sig. <0.05	Tidak Berdistribusi Normal

Berikut merupakan hasil pengolahan uji normalitas variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters	Mean	.0000000	
	Std.Deviation	7.73992987	
	Most Extreme Differences	Absolute	.144
		Positive	.078
	Negative	-.144	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065	

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi dari *unstandardized residual* sebesar 0.065, dimana nilai $0.065 > 0.05$ sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan data dari variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk mengetahui data memiliki hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat peneliti menggunakan *Test of Linierity*. Jika hubungan variabel linier maka nilai significant $< 0,05$, sebaliknya jika hubungan variabel tidak linier maka nilai significant $> 0,05$ (Azwar, 2017). Berikut merupakan tabel signifikansi linieritas:

Tabel 4. Kategori Signifikansi Linieritas Data

Nilai Signifikasi	Keterangan
Sig < 0.05	Data Linier
Sig > 0.05	Data Tidak Linier

Sumber: (Azwar, 2017)

Berikut merupakan tabel hasil uji linearitas dari *test of linierity* :

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas berdasarkan nilai linierity

	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja* OCB	.000	Data Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas, didapatkan nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior* bernilai 0.000. Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka data penelitian dikatakan linier.

Terdapat dua penyajian data dalam uji linieritas yakni berdasarkan nilai *linearity* dan *deviation from linierity*. Berikut merupakan tabel signifikansi linearitas berdasarkan *deviation from linierity*:

Tabel 6. Kategori signifikan Linieritas berdasarkan Deviation from Linierity

Nilai Signifikasi	Keterangan
Sig > 0.05	Data Linier
Sig < 0.05	Data Tidak Linier

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas berdasarkan nilai *deviation from linierity*:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas berdasarkan Deviation from Linierity

	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja* OCB	.566	Data Linier

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikan linieritas berdasarkan *deviation from linierity* sebesar 0.566. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0.566 > 0.05$ maka dikatakan data linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui hipotesis penelitian yang dirumuskan dapat diterima atau tidak dapat diterima. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Terdapat dua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yakni:

H_0 : Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru

H_i : Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

Peneliti menjawab hipotesis penelitian berpacu pada kriteria dari koefisien korelasi pada tabel berikut:

Tabel 8. Ketentuan Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00–0.199	Sangat Rendah
0.20–0.399	Rendah
0.40–0.599	Cukup Kuat
0.60–0.799	Kuat
0.80–1.00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dalam menentukan dasar pengambilan keputusan uji hipotesis berpedoman pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikasi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan korelasi *Pearson Product moment* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Correlation		Kepuasan kerja	OCB
Kepuasan kerja	Pearson correlation	1	.772
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
OCB	Pearson correlation	.772	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan *oganizational citizenship behavior* sebesar 0.000 yang artinya memiliki nilai kurang dari 0.05 atau ($p < 0.05$) maka nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru.

Hasil pada tabel korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *product moment*

dari kedua variabel didapatkan nilai sebesar 0.772 atau ($r=0.772$). Berdasarkan tabel 8 bahwa nilai 0.772 berada pada rentang 0.60–0.779 yang artinya variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan kuat.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772	.596	.584	9.884

Berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* yakni sebesar 0.584 atau 58,4%. Koefisien determinasi merupakan variasi dari variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 58,4% dan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru”. Hasil perolehan analisis data dipergunakan untuk menjawab rumusan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 subjek menggunakan korelasi *pearson product moment* didapatkan nilai signifikan 0.000 yang artinya $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel penelitian. Selain itu pula dapat dilihat nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai 0.772 ($r=0.772$), terdapat pada interval 0.60-0.799. Berdasarkan ketentuan koefisien korelasi pada tabel 8 bahwa nilai 0.772 berada pada kategori kuat. Sehingga dikatakan hubungan dua variabel penelitian ini adalah kuat.

Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan berhubungan sangat kuat. Sehingga diketahui bahwa kepuasan kerja dengan OCB pada guru SD Muhammadiyah X memiliki hubungan yang kuat meskipun dimasa pandemi Covid-19. Selain itu nilai dari *pearson correlation* menunjukkan angka 0.772, juga menunjukkan hubungan yang positif. Artinya hubungan variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship*

behavior searah atau berbanding lurus. Yang dimaksud berbanding lurus adalah ketika kepuasan kerja meningkat maka perilaku OCB juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menampilkan bahwa *organizational citizenship behavior* para guru SD Muhammadiyah X mengalami peningkatan ketika merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif, dimana individu yang merasa puas atas pekerjaannya maka akan meningkatkan kontribusi diri didalam organisasi.

Menurut Organ (2006) *Organizational citizenship behavior* adalah tindakan individu dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan imbalan apapun. Perilaku *extra role* yang ditunjukkan oleh individu tersebut bertujuan untuk meningkatkan keefektivitasan dari suatu organisasi. Selain itu Muhdar (2015) juga memaparkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan keinginan yang berasal dari diri individu untuk dapat berkontribusi didalam organisasi. Keinginan itu muncul secara tiba-tiba disegala kondisi dengan adanya *support* dari organisasi seperti dukungan dari atasan, rekan kerja yang saling kooperatif, interaksi aktif serta adanya kerjasama. Hasil penelitian perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh guru SD Muhammadiyah X memberikan pengaruh terhadap kinerja serta kemajuan sekolah. Hal ini dikarenakan guru senantiasa melakukan pekerjaan secara produktif dan bersedia melaksanakan pekerjaan diluar tugas utamanya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Saepudin & Djati (2019) dimana guru yang melaksanakan pekerjaannya secara totalitas karena memiliki kekuasaan atau otoritas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan memiliki otoritas serta tanggung jawab dan *social service* yang tinggi maka timbul perilaku *organizational citizenship behavior*.

Data perhitungan *mean* dari variabel *organizational citizenship behavior* yang cukup tinggi menunjukkan bahwa para guru SD Muhammadiyah X memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh guru SD Muhammadiyah X ini tidak terlepas dari peranan sekolah itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil membuat para pengajarnya untuk memberikan kinerja terbaik. Artinya sekolah telah memenuhi kesejahteraan para pengajarnya. Hal ini didapatkan dari studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa para guru telah mendapatkan kesejahteraan dari sekolah. Seperti sekolah telah memberikan fasilitas yang memadai, nuansa kekeluargaan yang terjalin serta rekan kerja yang saling *supportif*. Tak lupa pula proteksi kesehatan dari sekolah

pun diberikan kepada para pengajar, karena dimasa pandemi Covid-19 ini sangat dibutuhkan dan harus diperhatikan.

Tingginya perilaku *organizational citizenship behavior* tidak terlepas dari aspek-aspek pemicunya. Terdapat enam aspek yang memberikan kontribusi terhadap tingginya perilaku *organizational citizenship behavior*. Dari perhitungan *statistic descriptive* setiap aspek memiliki nilai yang beragam. Aspek pertama *altruisme* diketahui nilai *mean* sebesar 23.43, *Kindness* nilai *mean* sebesar 26.91, *Spotmanship* diketahui nilai *mean* sebesar 24.83 *Conscientiousness* diketahui nilai *mean* sebesar 20.40, dan *Civic virtuae* diketahui nilai *mean* sebesar 34.17.

Pemaparan nilai *mean* pada aspek variabel *organizational citizenship behavior* diatas menunjukkan aspek *civic virtuae* memiliki nilai *mean* tertinggi yakni sebesar 34.17. Pada aspek *civic virtuae* tedapat beberapa hal yaitu sikap positif yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi, seperti perilaku yang menunjukkan *support* serta aktif dalam organisasi (Organ, 2006). Sehingga dapat diketahui bahwa guru SD Muhammadiyah X menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* disebabkan oleh sikap yang positif, berperan aktif dalam mencapai tujuan dari sekolah dan menunjukkan dukungan penuh terhadap sekolah. Berdasarkan pada aspek ini maka dapat dinyatakan bahwa pada masa pandemi Covid-19 para guru SD Muhammadiyah X senantiasa menunjukkan dukungan penuh terhadap sekolah. Dimasa pandemi Covid-19 ini banyak sekali perubahan mengenai sistem pengajaran sehingga terjadi perubahan aktivitas yang padat untuk menyesuaikan pekara tersebut. Selain itu guru juga mendapati tugas yang melebihi dari tupoksinya, meskipun demikian guru tetap memberikan kinerja terbaiknya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukitman & Trizid (2020) bahwa pada masa pandemi Covid-19 para guru memiliki peranan lebih yakni sebagai motivator, dimana guru diharapkan mampu memotivasi baik kepada diri sendiri maupun para peserta didiknya untuk tetap bersemangat menjalani sekolah *online*. Kedua sebagai fasilitator, guru diharapkan mampu memberikan kemudahan terhadap proses pembelajaran. Ketiga sebagai transformasi, guru dituntut untuk dapat menjalankan pembelajaran yang mulanya *on-site* menjadi *online*. Dan terakhir tuntutan beradaptasi dengan teknologi masa kini untuk menunjang pembelajaran *online*. Dimana dampak adanya pandemi Covid-19 pada bidang pendidikan mengharuskan guru dapat memahami proses pendidikan yang diberikan secara *online* (Anshori, 2020).

Sedangkan aspek *organizational citizenship behavior* yang memperoleh nilai terendah adalah *conscientiousness*.

Aspek *conscientiousness* memperoleh nilai *mean* sebesar 20.40. Pada aspek *conscientiousness* ini menampilkan perilaku yang menunjukkan ketelitian serta berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga aspek *conscientiousness* tidak begitu mempengaruhi timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru SD Muhammadiyah X. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anwar (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan pada aspek *conscientiousness* mendapatkan nilai terendah yakni sebesar 20.00. Hal tersebut menunjukkan karena subjek penelitian kurang menunjukkan perilaku yang memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Selain itu terdapat pula perhitungan *statistic descriptive* dari aspek kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki enam aspek, yang mana setiap aspek memperoleh nilai yang berbeda. Aspek pertama mengenai pekerjaan itu sendiri diketahui nilai *mean* sebesar 27.29, gaji diketahui nilai *mean* sebesar 3.11, Promosi diketahui nilai *mean* sebesar 19.57, Supervisi diketahui nilai *mean* sebesar 27.11, Rekan kerja diketahui nilai *mean* sebesar 20.69 dan terakhir kondisi kerja diketahui nilai *mean* sebesar 20.00.

Pemaparan mengenai nilai *mean* pada aspek kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa pada aspek pekerjaan itu sendiri memiliki nilai tertinggi diantara aspek lainnya yakni sebesar 27.29. Pada aspek pekerjaan itu sendiri memiliki arti bahwa kepuasan muncul atas dasar karakteristik dari pekerjaan seperti pekerjaan dianggap menarik bagi individu, selain itu pekerjaan juga memberikan kesempatan individu untuk lebih berkembang (Luthans & Larson, 2006). Berdasarkan perolehan hasil tersebut menunjukkan bahwa para guru SD Muhammadiyah X merasakan kepuasan kerja karena menganggap penting pekerjaannya. Perasaan menganggap penting tersebut dimulai dari dapat bekerja sesuai minat dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu dari aspek ini pula diketahui bahwa menjadi pengajar di SD Muhammadiyah X guru merasa senang karena sekolah memberikan kesempatan untuk terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Sedangkan pada aspek gaji memiliki nilai *mean* yang terendah yakni 3.11. Salah satu aspek dari kepuasan kerja adalah gaji. Gaji dipandang sebagai refleksi organisasi dalam menghargai usaha individu. Atas gaji yang diterima akan dapat memenuhi kebutuhan dasar tiap-tiap individu sehingga dapat memunculkan kepuasan kerjanya. Namun hasil menunjukkan gaji merupakan aspek yang memiliki nilai terendah, maka dapat diketahui bahwa para pengajar SD Muhammadiyah X merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya tidak berasal dari gaji yang diperoleh. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saepudin & Djati (2019) bahwa guru merasa kurang mendapatkan

penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dan memperoleh nilai terendah dari aspek lain dalam penelitiannya.

Guru yang melaksanakan pekerjaan secara maksimal didasari oleh perasaan percaya terhadap pekerjaan sehingga akan menampilkan kinerja terbaik. Guru akan memberikan *effort* lebih untuk bekerja melebihi tugas utamanya dan juga akan gemar memberikan bantuan kepada rekan kerjanya serta akan membela kepentingan sekolah untuk mencapai tujuan dari pendidikan (Huda et al., 2019). Perilaku tersebut muncul atas dasar guru merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Rama & Barusman, 2014).

Dari hasil penelitian menunjukkan hubungan kedua variabel dinyatakan kuat, terdapat pula hasil dari koefisien determinasi pada variabel kepuasan kerja dan variabel *organizational citizenship behavior* mendapatkan nilai 0.584 atau 58,4%. Artinya variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 58,4% variabel *organizational citizenship behavior* dimana sisanya hanya 41,6% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari paparan diatas terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu dimana penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismaillah & Prasetyo (2021) hasilnya menunjukkan adanya hubungan serah dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Kemudian variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,518 atau 51,8% terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sisa 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyadi et al., (2020) yang memaparkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada OCB, maka tingginya kepuasan kerjanya diikuti pula perilaku *organizational citizenship behavior*. Pengaruh positif juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi 25,9% terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Sawitri (2018) dimana dalam penelitiannya hipotesis penelitian diterima dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 46,8% terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor diluar variabel penelitian.

Berdasarkan pemaparan penelitian relevan diatas dengan hasil yang didapat dari penelitian ini bisa disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis melihtakan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SD Muhammadiyah X di Sidoarjo.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SD Muhammadiyah X dengan melibatkan 35 pengajar. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yang dibuat berlandaskan teori kepuasan kerja dari Luthans (2006) dan teori *organizational citizenship behavior* dari Organ (2006). Hasil penelitian menunjukkan guru SD Muhammadiyah X menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Guru yang melaksanakan pekerjaan secara maksimal didasari oleh perasaan percaya terhadap pekerjaan sehingga akan menampilkan kinerja terbaik dan bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas utamanya. Berdasarkan hasil analisis pada guru SD Muhammadiyah X disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara kedua variabel. Hasil penelitian dengan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows* mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya terdapat hubungan signifikan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.772 ($r = 0.772$) yang artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dinyatakan berhubungan kuat dan positif atau searah. Hubungan yang positif diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* nya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja yang dirasakan rendah maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada guru.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang peneliti dapat berikan, diantaranya yakni:

- a. Bagi Organisasi
Bagi organisasi/sekolah diharapkan untuk tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja dari pengajarnya agar menjaga stabilitas *organizational citizenship behavior* dengan meningkatkan kesejahteraan para pengajar. Sehingga pengajar bekerja secara lebih produktif untuk mencapai tujuan sekolah dan lebih maju.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan melibatkan populasi yang lebih luas dan banyak sehingga mendapat hasil yang lebih beragam. Serta diharapkan meneliti variabel yang berbeda untuk mengetahui munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* selain dari variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jufri, F. M., Anshori, I., & Fahyuni, E. F. (2021). *Menjadi guru yang well-being di masa pandemi covid-19*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di smk x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1-12.
- Anshori, I. (2020). Dampak covid-19 terhadap proses pembelajaran di mts al-asyar bungah gresik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 181-199. <http://dx.doi.org/10.30868/im.v3i2.803>
- Anwar. (2021). Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Inisiasi Politeknik Ganesha Medan*, 4(1), 35-46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Basar, A. M. (2021). Problematika Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus di SMPIT Nurul Fajri Cikarang Barat Bekasi). *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 208-218. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.112>
- Fiftyana, B., & Sawitri, D. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan banyumanik semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397-405.
- Hamdi, Asrin, & Fahrudin. (2021). Kepuasan kerja guru sd pada masa pandemi covid-19 di gugajus 2 kecamatan pemenang lombok utara provinsi ntb. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(1), 157-163. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.1.2021.566>
- Herliandry, L., Nurhasan, Suban, M., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1), 65-70. <https://doi.org/10.21009/jtp.v22i1.15286>
- Huda, S., Alghadari, F., & Utami, P. P. (2019). *Organizational citizenship behavior* teachers in indonesia. *Journal of Indonesian Student Assesment and Evaluation*, 5(2), 13-25.
- Hidayat, E. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru pada masa pandemi covid-19. *Literacy: Jurnal Ilmiah Sosial*, 3(1), 12-23. <https://doi.org/10.53489/jis.v3i1.24>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. *Sosio e-Kons*, 13(2), 129-137. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>
- Jaelani, A. (2020). Penggunaan Media Online Dalam Proses Kegiatan Belajar Mengajar PAI Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Pustaka Dan Observasi Online). *Jurnal IKA*, 8(1). <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i1.579>

- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Khian, H. S., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Perceived Organizational Support, dan Well-Being terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru SMK Mudita Kota Singkawang. *POLYGOT: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 213-231. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.2643>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, D., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru smk muhammadiyah di kabupaten semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 227-235.
- Luthans, F., & Larson, M. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitude. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Muhdar. (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Organ, D., & Podsakof, P. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedent, and consequences*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Pratiwi, N. A. (2020). Meta-analisis: Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (ocb). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 11-17. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3587>
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap organizational citizenship behavior (ocb) (studi pada pegawai non pns kementerian sosial republik indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Rama, A., & Barusman, P. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada sma swasta perkumpulan amal sabkti 4 sampali medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Aktivitas utama dan pengembangan sdm*. Malang: Tim UB Press.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organization behavior: In pearson education*. Pearson Education.
- Rosafizah, M. I., Norhaini, M. A., & Khairuddin, I. (2020). Organizational support-citizenship behavior relationship in Malaysian higher educational institutions. *Creative Education*, 2293-2304. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.1111168>
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational citizenship behavior in school*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315866956>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sukitman, T., Yazid, A., & Mas'odi. (2020). Peran guru pada masa pandemi covid-19. *Prosiding Diskusi Daring Tematik Nasional*, 1-3.
- Widjanarko, A., & Iqbal, A. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku organizational citizenship behavior pada guru sekolah terpadu paha, serpong. *Jurnal Pendidikan & Budaya*, 39-46.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Bandung: Alfabeta.