

KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU MADRASAH ALIYAH MADANI ALAUDDIN PAOPAO GOWA SULAWESI SELATAN

Job satisfaction and organizational citizenship behavior in teacher Madrasah Aliyah Madani Paopao Gowa, South Sulawesi

ULFIANI RAHMAN

FTK UIN Alauddin Makassar
Jl. Sultan Alauddin No. 36 Samata-
Gowa
Telp: 0411-861879, Fax: 0411-
8221400
e-mail: ulfianirahman@yahoo.co.id
Naskah diterima: 31 Januari 2014
Naskah direvisi: 19-29 Mei 2014
Naskah disetujui: 18 Juni 2014

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an attitude very important in organizations of every individual, because it can indirectly help the success of the organization. One of factors that influences the emergence of OCB is job satisfaction. Several studies have shown that age and gender affect the individual's ability to realize the OCB in the workplace. This study aimed to determine the differences in organizational citizenship behavior based on gender, organizational citizenship behavior differences based on age, and the effect of job satisfaction on teachers' organizational citizenship behavior. This study use quantitative study withan instrument of job satisfaction scale (Minnesota Satisfaction Questionnaire) and Organizational Citizenship Behavior scale. The samples in this study are 32 teachers in Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa in South Sulawesi. Data were analyzed using inferential statistical techniques: t-test analysis, one way ANOVA, and simple linear regression analysis. The results showed that there were no differences in organizational citizenship behavior based on gender, then there are no differences in organizational citizenship behavior based on age, and there is the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Gender, Age.

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap dalam organisasi yang sangat penting dimiliki setiap individu, karena secara tidak langsung dapat membantu kesuksesan organisasi. Salah satu yang dianggap mampu mempengaruhi munculnya OCB adalah kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa usia dan jenis kelamin berpengaruh terhadap kemampuan individu mewujudkan OCB di tempat kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan organizational citizenship behavior berdasarkan jenis kelamin, perbedaan organizational citizenship behavior berdasarkan usia, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior guru. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrumen skala kepuasan kerja (Minnesota Satisfaction Questionnaire) dan skala Organizational Citizenship Behavior. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yakni sebanyak 32 guru yang dilakukan di Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan..Data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik inferensial yaitu analisis uji t, analisis variansi 1 jalan (one way anova), dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan organizational citizenship behavior berdasarkan jenis kelamin, kemudian tidak terdapat perbedaan organizational citizenship behavior berdasarkan usia, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Jenis Kelamin, Usia.

PENDAHULUAN

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 menyatakan bahwa terdapat dua jalur pendidikan di Indonesia yaitu: jalur pendidikan umum dan jalur pendidikan keagamaan. Kedua jalur ini merupakan subsistem dari Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Secara kelembagaan, madrasah dapat dibedakan menjadi dua, yaitu madrasah negeri yang sepenuhnya dikelola oleh pemerintah, baik dari segi dana maupun fasilitasnya dan madrasah swasta yang didirikan oleh masyarakat umum dengan badan hukum yayasan (dana dan fasilitas berasal dari masyarakat). Jumlah madrasah mengalami peningkatan hingga 3 persen setahun. Madrasah yang berstatus swasta mencapai 91,5 persen, dan yang berstatus madrasah negeri hanya 8,5 persen. Adapun jumlah siswa mencapai 6 juta orang (Tanpa Nama, www.nu.or.id, 2010). Sementara jumlah guru madrasah mencapai 130,000 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan lebih 500,000 jumlah guru yang bukan PNS serta mengajar di sekolah negeri maupun swasta (Bahrul Hayat, 2010).

Melihat keadaan tersebut, apabila madrasah mendapatkan sentuhan manajemen dan kepemimpinan yang baik disertai dengan kualitas yang sama dengan sekolah umum, niscaya akan diminati masyarakat, tidak hanya golongan ekonomi menengah ke bawah, tetapi juga golongan ekonomi menengah ke atas. Sebetulnya, memajukan madrasah lebih mudah dibandingkan dengan sekolah umum karena adanya semangat keagamaan komunitas madrasah dan dukungan wali murid, serta pemerhati pendidikan madrasah. Ini dapat dilihat dari partisipasi masyarakat untuk menyumbang kepada kegiatan keagamaan, sehingga madrasah dapat memperoleh bantuan dana dari zakat, sedekah, wakaf, tasyakuran dan lain sebagainya dengan kata lain, madrasah tumbuh dari inisiatif dan didanai oleh masyarakat sendiri (Halim, 2009; 11).

Selain sumber dana yang perlu jelas, maka hal penting lain yang berpengaruh terhadap

pendidikan dan menentukan adalah guru (Supriyoko, 2002). Peranan guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Proses pendidikan mengharapkan terjadinya perubahan, baik dari segi pemikiran (kognitif), perasaan (afeksi), maupun psikomotor untuk dapat digunakan berinteraksi dengan lingkungan (Suryabrata, 1984; 289). Proses ini berlaku pada semua negara termasuk Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka sepatutnya pemerintah memberi perlakuan yang sama dalam mengelola kedua jalur pendidikan ini (madrasah negeri dan swasta), mengingat pendidikan madrasah selalu dianggap menjadi pendidikan "kelas dua" dibandingkan pendidikan umum.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Supriyoko bahwa yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah hardware, software dan brainware, maka yang dianggap paling berperan adalah guru. Tugas dan fungsi guru diuraikan pula secara jelas dalam undang-undang guru dan dosen. Namun mereka turut dibebani dengan tugas tambahan, seperti membantu para junior atau pegawai baru mengenal lingkungan kerja barunya, mengikuti undangan rapat, memberikan tambahan pengetahuan kepada siswa di luar dari kewajibannya, tidak senang melakukan pergunjungan yang tidak perlu, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) keluar dari masalah yang tengah dihadapi. Gejala-gejala perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut biasa dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* di tempat kerja, yaitu perbuatan membantu orang lain secara sukarela dan di luar dari kewajibannya. Jika dikaitkan dengan ajaran Islam, maka madrasah yang merupakan lembaga pendidikan agama sangat menekankan perlunya menegakkan *tolong-menolong dalam kebaikan dan menghindari*

tolong-menolong dalam kejahatan.

Kemampuan guru tersebut akan muncul jika ada kepuasan dalam menjalankan tugas karena merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Individu yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menghadirkan perilaku positif dalam bekerja, seperti mudah memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan. Ini disebabkan karena sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Memperhatikan permasalahan tersebut, tampak bahwa sulit mewujudkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja jika pekerja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Sebagaimana hasil penelitian Li, Liang dan Crant (2010; 395-404) mendapati bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki, semakin besar juga kemampuan mewujudkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja. Bahkan ditunjukkan oleh George et al (1998; 685-704) bahwa tingkah laku menolong dalam bekerja berbeda antara laki-laki dan wanita. Sementara usia tidak mempengaruhi wujudnya *organizational citizenship behavior*. Wanxian dkk (2007; 225-234A.) menunjukkan bahwa wanita memiliki persepsi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan laki-laki. Tetapi lain juga dengan hasil penelitian Ulfiani (2013; 163) yang mendapati bahwa tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin dan usia pada guru MAN di Sulawesi Selatan.

Jika memperhatikan hasil observasi pada guru MA Madani Alauddin dan dikuatkan melalui wawancara dengan Pak Rudianto dan Pak Hamka Ilyas (2013) menunjukkan bahwa sekitar 20%- 30% guru di Madrasah Aliyah Madani memperlihatkan kekakuan dalam menjalankan tugas, guru yang bekerja hanya sesuai kewajibannya, dan bekerja hanya ketika ada imbalannya, senang mengurus urusan orang lain yang bukan urusannya. Hal ini dapat menghambat lancarnya proses belajar dan mengajar, serta dapat menghambat sulitnya mewujudkan *organizational citizenship behavior*.

Guru sebagai tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Madani Alauddin tampak sebagian sulit

mewujudkan *organizational citizenship behavior*. Kemampuan menghadapi masalah berbeda-beda satu dengan yang lain. Oleh karena itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di madrasah khususnya madrasah swasta menarik untuk dikaji lebih jauh. Sementara ini penelitian terkait dengan hal tersebut mengambil sampel pada guru-guru di sekolah umum, karyawan di Bank-Bank, pabrik dan belum ditemukan penelitian yang mengambil sampel di lembaga pendidikan seperti guru di madrasah swasta baik di luar Indonesia maupun di Indonesia, seperti rekomendasi hasil penelitian Ulfiani Rahman (2013; 2014).

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalahnya adalah 1) mengetahui perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin, 2) mengetahui perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan usia, dan 3) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun manfaat penelitian antara lain, secara umum hasil penelitian diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi seperti psikologi industri dan organisasi, psikologi pendidikan, psikologi sosial. Manfaat secara khusus diharapkan bahwa melalui hasil penelitian ini, guru dapat mewujudkan *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan pendidikan, seperti para siswa meraih prestasi yang tinggi dalam belajar. Sementara bagi sekolah, adanya lingkungan sekolah yang menyenangkan karena guru-guru merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mudah mewujudkan *organizational citizenship* di sekolah. Ini sangat membantu hadirnya sekolah-sekolah yang dapat menjadi pilihan masyarakat untuk meneruskan pendidikannya ke madrasah. Bagi pemerintah, diharapkan dapat menjadi kebijakan Kementerian Agama yang memiliki komitmen tinggi untuk memajukan bidang pendidikan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru madrasah.

KERANGKA TEORI

Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior biasanya ditunjukkan melalui deskripsi kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga baik ataupun buruk tingkah laku yang ditampilkan dilihat dari kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Hal ini disebut sebagai *in role behavior* (Dyne, dkk, 1994; 108-119). Namun untuk mendukung pencapaian tugas-tugas dalam organisasi, maka sesuatu yang dicapai pekerja tidak mencukupi jika hanya bekerja berdasarkan tugas masing-masing melainkan perlu adanya peranan yang lebih dari deskripsi kerja formal (*extra role behavior*). Inilah yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Smith, dkk, 1983; 653-663).

Kedua istilah (*in role behavior* dan *extra role behavior*) memiliki perbedaan dalam hal *reward*. Tingkah laku *in role* berhubungan dengan *reward* dan hukuman dan juga berkaitan dengan penghargaan ekstrinsik, sedangkan tingkah laku *extra role* adalah bebas dari pada *reward* dan ia dikaitkan dengan penghargaan intrinsik. Tingkah laku *extra role* wujud karena pekerja dapat merasakan kepuasan jika dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, seperti menolong individu lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas tambahan, patuh terhadap aturan serta prosedur di tempat kerja. Kesemua tingkah laku ini menggambarkan bentuk tingkah laku prososial, yaitu tingkah laku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Tujuannya adalah mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologi yang kondusif.

Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* merupakan: a. tingkah laku sukarela, bukan tindakan terpaksa terhadap hal-hal yang merangkum keperluan organisasi; b. tingkah laku pekerja sebagai wujud dari kepuasan, berdasarkan prestasi, tidak diperintahkan secara formal; c. tiada hubungan secara langsung dengan sistem *reward* yang formal.

Sementara faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain

menurut Organ (1995; 775-803) adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (senang atau tidak senang), persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan, masa kerja dan status perkawinan.

Perasaan senang dan tidak senang, dapat dikaitkan dengan bentuk kepuasan ataupun tidak dalam menjalankan suatu tugas. Seorang pekerja yang senang dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dapat memengaruhi sikap dan pandangan yang positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya bagi pekerja yang tidak senang dengan pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang negatif dalam menjalankan tugasnya. Faktor tersebut menunjukkan bahwa semakin lama individu bekerja akan memengaruhi keluwesannya dalam berinteraksi di tempat kerja. Tetapi tidak semestinya seorang pekerja yang baru akan menunjukkan kekakuan dalam bekerja. Demikian pula laki-laki dan perempuan tidak semestinya memiliki perbedaan dalam menunjukkan tingkah laku bekerja.

Menurut Organ (1988) ada lima dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu: Altruisme, kehematan (*conscientiousness*), semangat setia kawan (*sportsmanship*), peradaban (*courtesy*), kemurnian sivik (*civic virtue*). Kemudian Podsakoff, Ahearne dan MacKenzie (1997; 262-270) menggabungkan dimensi altruisme, kehematan dan peradaban menjadi satu dimensi yang disebut sebagai tingkah laku menolong. MacKenzie, Podsakoff dan Ahearne (1997; 262-270) serta MacKenzie dan Podsakoff (1994; 351-363) menyatakan terdapat tiga dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu: tingkah laku menolong (*altruisme*), kepatuhan (*obedience*), dan sikap setiakawan (*sportsmanship*).

Sementara item-item pernyataan dalam *organizational citizenship behavior* dikemukakan oleh Netemeyer dkk, Organ dan Konovsky dan Williams dan Anderson (dalam Schwarzer & Halum, 2008; 152-171) yaitu: a. Tingkah laku menolong (*helping behavior*), menggambarkan

tingkah laku pekerja yang ingin membantu rekan sekerja dan menolong pekerja yang masih baru. Misalnya, membantu menyelesaikan tugas-tugas yang sukar, dan menolong menyesuaikan pekerjaan bagi pekerja-pekerja baru. Contoh tingkah laku menolong yaitu membantu rekan sekerja yang memiliki masalah secara sukarela, memberikan usaha yang kuat dan memberikan sarana untuk mengembangkan diri; b. Kemurnian sivik (*civic virtue*), merujuk kepada tindakan yang bersifat membangun dalam kegiatan organisasi, seperti hadir secara sukarela dalam pertemuan, memberi respon secara cepat terhadap korespondens; c. Semangat setiakawan (*sportmanship*) menunjukkan keinginan pekerja untuk toleran terhadap kemunduran kecil yang mungkin terjadi di tempat kerja. Contohnya, tidak mudah melakukan aduan terhadap masalah yang tidak terlalu penting, dan tidak mencari kesalahan para pekerja lain.

Dari uraian di atas, maka *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini merujuk kepada dimensi yang disarankan oleh Netemeyer dkk., Organ dan Konovsky, serta William dan Anderson (dalam Schwarzer & Hallum, 2008; 152-171).

Kepuasan Kerja

Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja memiliki kesan, baik kepada guru maupun kepada organisasi. Avery dan Baker (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan serta kecakapan mereka menyesuaikan diri dengan pekerjaan itu. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2003; 197), ketika situasi mental baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja tinggi, maka wujud hubungan yang kuat antara prestasi kerja dan kepuasan kerja, karena guru yang puas terhadap pekerjaannya mampu menunjukkan prestasi yang baik. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berupa perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan, mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan

reward yang diberikan organisasi/sekolah.

Secara praktis, terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut Vecchio (2003), faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan memiliki nilai psikologis seperti kepuasan dalam mengatur diri, autonomi (kemandirian dalam memilih pekerjaan). Faktor ekstrinsik pula adalah faktor yang berasal dari luar diri pekerja berupa keadaan fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pekerja lain, dan sistem penggajian.

Kemudian dua dimensi kepuasan kerja dikemukakan oleh Herzberg (dalam Furnham 1997; Landy & Conte 2010; 407) yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik diartikan sebagai perasaan kepuasan individu terhadap aspek dalam kerjanya seperti sifat kerja, pencapaian, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan individu. Sementara kepuasan ekstrinsik merujuk kepada aspek luaran kerja seperti kebijakan organisasi, gaya penyeliaan, gaji, hubungan dengan rekan sekerja, suasana kerja, status, dan jaminan keselamatan di tempat kerja. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dimensi kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara intrinsik (dari diri individu) dan kepuasan kerja secara ekstrinsik (dari luar diri individu).

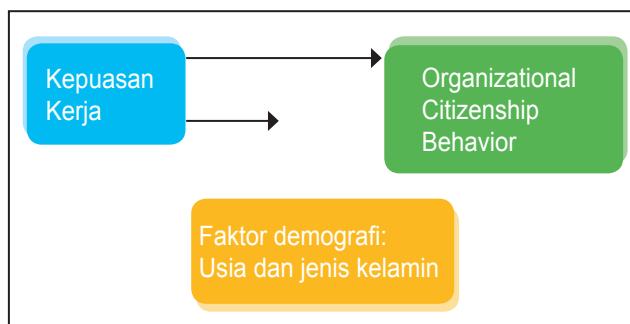
Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Salah satu faktor penyebab wujudnya *organizational citizenship behavior* adalah perasaan senang dalam bekerja. Jika dianalisis maka seorang pekerja yang senang akan menunjukkan perilaku positif di tempat kerja dan ini boleh dihubungkan dengan bentuk adanya kepuasan dalam bekerja. Mereka merasakan kesesuaian antara harapan dan kenyataan sehingga individu memiliki sikap positif. Melalui pengalaman bekerja, individu mampu memberi bantuan kepada anggota organisasi lain untuk menyelesaikan tugas demi mewujudkan keberkesanan organisasi.

Hasil penelitian Zeinabadi (2010; 998-1003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja intrinsik secara tidak langsung memberi kesan signifikan kepada *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian tersebut dikuatkan oleh beberapa penelitian yang mencatat bahwa kepuasan kerja yang meningkat, meningkat juga *organizational citizenship behavior*-nya (dalam Landy & Conte 2010; 470). Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Somech dan Drach-Zahavy (2000; 649-659) melalui analisis korelasi Pearson diperoleh hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan tiga bahagian dari tingkah laku *extra-role* seperti pelajar, anggota dan organisasi.

Hasil penelitian Ulfiani (2013) pada guru MAN di Sulawesi Selatan, Amy Novita Setiawati (2012) pada karyawan bank Mandiri wilayah Bandung, Gita Andriani, M As'ad Djalali dan Diah Sofiah (2012; 341-354) yang meneliti karyawan PT menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin puas seseorang dalam bekerja semakin mampu mewujudkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja.

Adapun jenis kelamin dan usia dijadikan sebagai variabel moderator karena dari penelitian-penelitian lepas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian Konrad dkk (2000; 593-641) mendapati wanita lebih memiliki kemampuan menolong, bersahabat dan bekerjasama dengan individu lain dibandingkan dengan laki-laki. Lovell dkk (1999; 469-478) mendapati perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan wanita dalam tahap OCB, wanita lebih mampu menolong dari pada laki-laki. Tapi usia tidak mempengaruhi OCB di tempat kerja (Giap dan Hackemeier dalam Novliadi, 2007). Selain itu, variabel moderator berfungsi memperkuat atau memperlemah hubungan antara dua variabel yang diteliti (Sugiono, 2009; 4). Oleh karena itu secara ringkas uraian di atas dapat dilihat dalam kerangka penelitian berikut:



Gambar 11.1. Kerangka Pikir

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas dapat dibentuk beberapa hipotesis:

- H1: Terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin pada guru MAN di Makassar.
- H2: Terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan usia pada guru MAN di Makassar.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru MAS Madani Paopao.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu: variabel terikat (Y) yaitu *organizational citizenship behavior*; variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja, dan variabel moderator (M) yaitu faktor demografi (jenis kelamin & usia). Penelitian ini melibatkan 32 guru Madrasah Aliyah Madani Pao-Pao Gowa di Gowa. Sejalan dengan pendapat Arikunto (2010) bahwa jika subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka diambil semua.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi, observasi dan wawancara. Terdapat dua macam skala dalam penelitian ini, yaitu skala *minnesota satisfaction questionnaire* (MSQ) yang mengukur kepuasan kerja guru dan dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967) dan digunakan oleh Ulfiani Rahman (2013) terdiri dari kepuasan intrinsik 13 item, dan kepuasan

ekstrinsik 6 item. Nilai reliabilitas adalah 0,87. Kemudian skala *organizational citizenship behavior* dikembangkan oleh Netemeyer dkk (1997), Organ dan Konovsky (1989) serta Williams dan Anderson (1991) dan digunakan juga oleh Ulfiani Rahman (2013). Alat ukur ini, terdiri dari 13 item pernyataan, dengan 3 sub skala yaitu tingkah laku menolong (*helping behavior*) merangkum 5 item, semangat setiakawan (*sportsmanship*) mengandung 4 item dan kemurnian sivik (*civic virtue*) terdiri dari 4 item. Nilai reliabilitas skala adalah 0,82. Kemudian skor dinilai melalui skala likert lima point. Sementara wawancara digunakan untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan. Data yang telah siap, dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Kaedah inferensi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis regresi linier sederhana, uji t dan analisis variansi satu jalan. Analisis penelitian ini menggunakan jasa komputer program SPSS ver.17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskripsi Data

Hasil penelitian menunjukkan data deskripsi berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat dilihat dalam Tabel 11.1.

Tabel 11.1. Data Deskripsi Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Data Deskripsi			
Jenis Kelamin	Jumlah	Usia	Jumlah / Persen
Laki-Laki	16	20-30 Tahun	8 orang / (0,06%)
		31-40 Tahun	16 orang / (0,44%)
		41-50 Tahun	5 orang / (0,42%)
Perempuan	16	51-60 Tahun	3 orang / (0,08%)
		Jumlah	32
Jumlah	32	Jumlah	32 orang / 100%

Berdasarkan analisis data statistik deskriptif tersebut, dapat diketahui skor empirik dan skor hipotetik *organizational citizenship behavior* dan skor kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 11.2.

Tabel 11.2. Data Deskriptif Skor Empirik & Skor Hipotetik Kepuasan Kerja (KK) & *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
VT-OCB	42	65	51,41	4,937	13	65	39	8
VB-KK	56	85	69,53	7,666	19	95	57	12

Berdasarkan data deskriptif pada tabel 2, maka penelitian ini, menggunakan kategori tiga jenjang (Azwar, 2002). Perolehan hasil deskriptif dapat dilihat dalam Tabel 11.3.

Tabel 11.3. Kategorisasi *Organizational citizenship behavior* dan Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Variabel		Kepuasan Kerja	
	<i>Organizational citizenship behavior</i>	F %	F %	
Rendah	$X < 31$	- 0	$X < 45$	- 0
Sedang	31-47	3 0,09	45-69	15 0,47
Tinggi	$47 \leq X$	29 0,91	$69 \leq Xx$	17 0,53
Total		32 100		32 100

Berdasarkan hasil analisis data dan kategorisasi dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa berada pada kategori tinggi.

Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis lebih jauh terhadap data penelitian maka dilakukan uji prasyarat atau uji asumsi. Dalam penelitian ini, uji asumsi yang diperlukan telah memenuhi syarat yaitu: Uji Normalitas menunjukkan sebaran data yang normal. Kemudian Uji Linieritas variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan hubungan yang linier.

Hasil Uji Hipotesis

Bagian keputusan yang kedua mengemukakan hasil penelitian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik statistik parametrik.

- Uji t. Hasil penelitian berdasarkan analisis uji t menunjukkan tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin. Hasil tersebut

- dapat dilihat pada nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,746 < 2,013$), dengan nilai signifikansi $P = 0,376 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak.
- b. Analisis Variansi 1 Jalan. Hasil penelitian melalui analisis variansi 1 jalan menunjukkan tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan usia. F hitung lebih kecil dari F tabel ($0,090 < 2,947$), dan nilai signifikansi $P = 0,965 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak.
- c. Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,597 dan nilai t tabel sebesar 2,045 atau $3,597 > 2,045$, dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yaitu terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin tinggi kemampuan guru Madrasah Aliyah Madani Paopao Gowa dalam mewujudkan *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

Perbedaan Organizational citizenship behavior Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis uji t menunjukkan tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin. Hasil tersebut menggambarkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Konrad et al. (2000; 593-641). Konrad dkk mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong individu lain, bersahabat dan bekerjasama dengan individu lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita berbanding laki-laki. Hasil ini juga tidak mendukung penelitian Lovell dkk (1999; 469-478) yang menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara laki-laki dan wanita dalam tingkatan tingkah laku kewargaan mereka, yaitu tingkah laku menolong wanita lebih besar berbanding laki-laki. Alasan yang mungkin dikemukakan ialah iklim dan budaya kerja di lokasi tersebut. Guru melakukan pekerjaan

karena adanya perasaan memiliki dan berusaha mendukung tujuan organisasi. Apalagi jika mereka diperlakukan dengan penuh kesadaran serta dipercaya oleh organisasi.

Alasan lain yang dapat mendukung hasil penelitian ini bahwa guru-guru di Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa merasa senasib dalam menjalankan tugas, yaitu para guru yang belum menjadi pegawai negeri sipil atau masih berstatus guru honor baik laki-laki maupun perempuan, memiliki misi bekerja yang mirip yaitu keinginan untuk mensukseskan program pembelajaran dan menjadi perhatian para guru tersebut (Rudianto, 2013). Apalagi mereka menyadari bahwa mengajar dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab akan dapat menjadi penentu langgengnya sebuah sekolah swasta seperti madrasah madani ini (Fitriani, 2013). Selain itu koordinasi yang baik terbangun di antara semua komponen pendidikan yang ada di sekolah madrasah madani tersebut. Maka tidak akan mengenal laki-laki ataupun perempuan dalam mensukseskan pembelajaran.

Perbedaan Organizational citizenship behavior Berdasarkan Usia

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak mendukung hipotesis Giap dan Hackemeier dalam Novliadi (2007) menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini mungkin dipengaruhi oleh kualitas interaksi pekerja khususnya dengan atasan dan kepada rekan sekerja, sehingga perilaku yang muncul adalah perilaku yang boleh melebihi dari pekerjaan rutinnnya, dan ini tidak berhubungan dengan faktor usia. Tetapi biasanya semakin muda seorang pekerja dalam sebuah organisasi, maka perilaku menolong tanpa diminta akan mudah dilakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan itu mendukung hipotesis penelitian, yaitu ter-

dapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salehi dan Goltash (2011; 306-310) bahwa kepuasan kerja secara positif memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Ini berarti bahwa meningkatnya kepuasan kerja anggota organisasi menyebabkan *organizational citizenship behavior* semakin meningkat.

Jika melihat pada kategorisasi jenjang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berada pada kategori tinggi. Sementara sumbangan efektif kepuasan kerja hanya 30,1% pada *organizational citizenship behavior*. Ini berarti bahwa terdapat 69,9% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya dan iklim kerja, serta komitmen nilai. Adanya hasil frekuensi yang sama sama tinggi dalam penelitian ini antara *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2006) yang menyatakan bahwa pekerja yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu pekerja lain serta mampu bekerja melebihi harapan normal dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja sebagai wujud dari penilaian perasaan seperti senang dan tidak senang tentang pekerjaan, memiliki beberapa faktor pendorong pada diri seseorang. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, *reward* yang baik atau bersesuaian, keadaan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas bekerja.

Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg (dalam Gibson dkk, 2003; 197), pada umumnya pekerja mengatribusi kepuasan kerja berdasarkan faktor dari dalam (internal) pekerja, seperti pencapaian kerja dan promosi. Sebaliknya pekerja

akan mengatribusi ketidakpuasan dalam bekerja pada faktor-faktor dari luar (eksternal) seperti gaji, dukungan rekan sekerja dan penyelia.

Hasil penelitian Zeinabadi (2010; 998-1003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja intrinsik adalah variabel yang dominan secara langsung memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian demikian menggambarkan bahwa guru-guru di sekolah agama yang merasakan puas dalam bekerja, mampu mengontrol dirinya bekerja, yaitu dapat memberikan waktu kepada rekan sekerjanya untuk membantu mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Ini juga sejalan dengan budaya masyarakat Sulawesi Selatan yang memiliki budaya tolong menolong dalam pelbagai hal termasuk ketika berada di sekolah, baik dalam kegiatan individu maupun dalam kegiatan kelompok yang merupakan bukti adanya kepuasan dalam bekerja.

Alasan di atas juga sangat terkait dengan Sistem Among dalam pendidikan Tamansiswa. Sistem Among tersebut ialah suatu sistem yang berjiwa kekeluargaan dan bersendikan dua dasar, yaitu: kodrat alam dan kemerdekaan (Sutikno, 2002; 48). Menurut sistem tersebut, setiap pamong sebagai pemimpin dalam proses pendidikan karena melaksanakan *tutwuri handayani* yaitu mengikut dari belakang dan memberi pengaruh, *ing madya mangun karsa* yaitu berada di tengah membangun semangat, *ing ngarsa sung tulada* yaitu berada di depan menjadi teladan.

Dalam asas ketujuh tamansiswa juga dikemukakan sumpah jabatan seorang pamong dan sekaligus ditunjukkan kemuliaan profesi guru (Sutikno, 2002; 15). Pengabdian melalui dunia pendidikan merupakan pilihan sukarela yang dilandasi oleh sepi ing pamrih dan rasa penuh tanggung jawab. Dengan demikian, ketika menjadi guru karena panggilan jiwa, maka akan lahir perilaku yang dapat membantu rekan lain yang memerlukan untuk mensukseskan tujuan organisasi. Semua ini, dapat diraih jika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan, antara lain: a. tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin; b. tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan usia; c. Terdapat pengaruh kepuasan kerja yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat dinyatakan semakin meningkat kepuasan kerja guru, semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru dalam bekerja. Semakin rendah kepuasan kerja, semakin rendah *organizational citizenship behavior* guru. Besarnya sumbangan efektif *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja kepada guru sebesar 30,1%. Ini menunjukkan terdapat faktor lain sebesar 69,9% yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* pada guru seperti komitmen nilai dalam organisasi, kepribadian, budaya dan iklim kerja.

Saran

Merujuk kepada hasil penelitian dan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Disarankan kepada pemerintah Kabupaten Gowa terutama Kementerian Agama memperhatikan hal-hal yang dapat membantu para guru memiliki kepuasan kerja tinggi karena dapat memengaruhi kemampuan guru MA dalam mewujudkan *organizational citizenship behavior*;
2. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan guru sehingga dapat mewujudkan *organizational citizenship behavior*, maka selayaknya pekerjaan mengajar dapat berdampak pada meningkatnya motivasi siswa untuk berprestasi;
3. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti *organizational citizenship behavior* yang berkaitan dengan tipe kepribadian, budaya, komitmen organisasi, efikasi diri, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan terjemahan.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendelatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta,
- Avery, G.A dan Baker. E. 1990. *Psychology At Work*. New Jersey. Prentice Hall
- Azwar, S. 2002. *Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dyne, Van.L., Graham, J.W., Dienesch, R.M. 1994. *Organizational citizenship behavior, construch redefinition, measurement and validation. Academy of management Journal, 41, 108-119.*
- Fitriani. *Wawancara tentang Kepuasan Kerja dan Organizational citizenship behavior* 1 Oktober 2013.
- George, D., Carrol, P., Kersnick, R., & Calderon, K. 1998. Gender related patterns of helping among friends. *Psychology of Woman Quarterly, Vol.22. 685-704.*
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH, Konopaske R (2003). *Organization: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Halim, A.R. 2009. *Paradigma Baru Pembinaan Madrasah Swasta*. Yogyakarta: Kota Kembang.
- Hayat, Bahrul. 17 Januari 2010. Guru madrasah diperkirakan sudah cukup. *www.eksposenews.com*. Diakses 23 disember 2010.
- Ilyas, H. *Wawancara tentang Kepuasan Kerja dan Organizational citizenship behavior* 1 Oktober 2013.
- Andriani, Gita dan Djalali, M As'ad dan Sofiah, Diah. 2012. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan OCB Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi, 2012, Vol 03, No 01, 341-354.*

- Konrad, A.M; Ritchie, J.E; Lieb, P & Corrigan, E., 2000. Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641.
- Landy, F.J & Conte, J.F. 2010. *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. Wiley John Wiley & Sons. Inc.
- Lovell, S.E., Kahn, A.S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. 1999. Does gender affect the link between *organizational citizenship behavior* and preference evaluation? *Sex Roles*, Vol.41, 469-478 .
- Li, N. Liang, J. Crant, J.M. 2010. The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and *Organizational citizenship behavior*: A Relationship Perspective. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95. No.2. 395-404.
- Muttaqin, Z. 2010. Dunia Guru dan Pengajaran, www.google.com, diunduh pada tanggal 20 Juni 2010.
- Nasution, S. 1984. *Berbagai Pendekatan Belajar dan Mengajar*. Edisi Pertama. Jakarta: Bina Aksara.
- Netemeyer, R.G., Boles J.S., Mc Kee, D.O., Mc Murrian, R. 1997. An investigation into the antecedents of *organizational citizenship behaviors in a personal selling context*, J.Mark; 61 (3); 85-98.
- Novliadi, F. 2007. *Organizational citizenship behavior* karyawan di tinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan and bawahan and persepsi terhadap dukungan sosial. Tesis. Meand: Fak. Kedokteran Universitas Sumatra Utara.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- ____ & Konovsky, M. 1989. Cognitive vs affective determinants of *organizational citizenship behavior*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.74: 157-164.
- ____. 1995. A mean analitic review of attitudinal and dispositional predictor of orgaizational citizenship behavior. *Personal Psychology*. Vol. 48, 775-803.
- Podsakoff, P.M., & Mc Kenzie, S.B. 1994. *Organizational citizenship behavior* and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.
- ____. Ahearne, M., & Mc Kenzie, S.B. 1997. *Organizational citizenship behavior* and the quantitative and qualitative of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.82: 262-270.
- ____, MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. 2000. "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research," *Journal of Management* (26:3), pp 513-563.
- Rahim, H. 2005. *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Logos-Wacana Ilmu.
- ____. 2001. *Arah baru Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Logos.
- Rahman, Ulfiani. 2013. Hubungan di Antara Efikasi Kendiri, *Burnout*, Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru MAN di Sulawesi Selatan Indonesia. *Disertasi*. Tidak Diterbitkan. Malaysia: Universty Kebangsaan Malaysia.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Rudianto (Guru Fiqhi). *Wawancara tentang Kepuasan Kerja dan Organizational citizenship behavior* Tanggal 1 Oktober 2013.
- Salehi, M. & Gholtash, A., 2011. The relationship between job satisfaction, job bunout, & organizational commitment with the *organizational citizenship behavior* among members of faculty in the Islamic Azad university- first distric branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, 306-310.

- Setiawati, Amy Novita. 2012. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan OCB pada Karyawan PT Bank Mandiri. *Skripsi*. <http://digilib.uin-suka.ac.id> diakses 1 Mei 2014.
- Sidi, Indra, Djati, 2001. *Menuju Masyarakat Belajar; Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*, Cet. I, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. 2000. Understanding extra-role behaviour in schools: the relationship between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behaviour. *The Teaching and Teacher Education*. 16, 649-659.
- Sugiono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Supriyoko. Pendidikan Tanpa Guru. www.kompas.com. Diunduh pada tanggal 22 Juli 2002.
- Suryabrata, S. 1984. *Psikologi Pendidikan*. Cet. Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Sutikno. 2002. Ketamansiswaan: Sejarah Perjuangan dan Ajaran Hidup Tamansiswa. *Handout*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P., 1983. *Organizational citizenship behavior*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.68. No.4. 653-663.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. 2008. Perceived teacher self efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 57. 152-171.
- Tanpa Nama. Stress kerja. <http://pio.usu.ac.id>. Diunduh 29 oktober 2010.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Vecchio, R.P. 2003. *Organizational behavior: core concept*. 5th edition, Thomson. South Western.
- Wanxian, Li. & Weiwu, W. 2007. A Demographic study on citizenship behavior as in role orientation. *Personality and Individual Differences* 42 (2): 225-234A.
- Williams, L.J. & Anderson, S.E., 1991. Job Satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, Vol 17: 601-617.
- Wright, P.M., George, J.M., Farnsworth, S.R., & Mc Mahan, G.C. 1993. Productivity and extra role behavior: the effects of goals and incentives on spontaneous helping. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78: 374-381.
- Yuwono, I. et al. 2005. *Psikologi industri & organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Zeinabadi, H. 2010. Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational behaviour of teachers. *Procedia Social and Behaviour Sciences*. 5 (2010) 998-1003.