

# Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang

Azah Zakiyatul Miskiyah<sup>1✉</sup>, Yatim Riyanto<sup>2</sup>, Amrozi Khamidi<sup>3</sup>  
(1,2,3) Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

✉ Corresponding author  
[[azah.23072@mhs.unesa.ac.id](mailto:azah.23072@mhs.unesa.ac.id)]

## Abstrak

Kepentingan dari *Organizational citizenship behavior* dalam efektifitas organisasi khususnya di lembaga pendidikan. Berkenaan dengan tujuan dilakukannya penelitian guna menguji adanya dampak dari kepuasan kerja serta komitmen dalam berorganisasi khususnya pada *organizational citizenship behavior* pada guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan responden yang digunakan sebanyak 48 guru. teknik yang digunakan berupa pengambilan sampel total. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. hasil dari penelitian menunjukab bahwa uji t validitas terhadap kepuasan kerja memiliki dampak bagi *organizational citizenship behavior*. Pada variabel komitmen organisasi juga memiliki *organizational citizenship behavior* pengaruh bagi *organizational citizenship behavior*. berdasarkan uji F, variable yang menunjukkan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi dilakukan secara bersama-sama serta simultan menghasilkan sebuah pengaruh yang pasti. Nilai pada R Square yang dilakukan peneliti menunjukkan hasil sebesar 35,9%. Penelitian ini menunjukkan terdapat berbagai faktor lainnya yang dapat memberikan dampak bagi *organizational citizenship behavior* (OCB) hingga mencapai angka sebesar 64,1%.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior.*

## Abstract

The importance of organizational citizenship behavior in organizational effectiveness, especially in educational institutions. With regard to the aim of conducting research to examine the impact of job satisfaction and commitment in organizations, especially on organizational citizenship behavior in teachers at the Mamba'ul Hikam Jombang Foundation. The research method used was a quantitative method with 48 teachers as respondents. The technique used is total sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the research show that the validity of the t test on job satisfaction has an impact on organizational citizenship behavior. The organizational commitment variable also has an influence on organizational citizenship behavior. Based on the F test, variables that indicate job satisfaction and commitment to the organization are carried out together and simultaneously to produce a definite influence. The R Square value carried out by researchers showed a result of 35.9%. This research shows that there are various other factors that can have an impact on organizational citizenship behavior (OCB) reaching a figure of 64.1%.

**Keyword:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran krusial dalam membantu organisasi mencapai tujuan dan targetnya, sebagaimana dijelaskan dalam berbagai studi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien menjadi kunci keberhasilan organisasi, mencakup manajemen talenta, peningkatan

kompetensi, serta pengembangan karir.(Rachmawati et al., 2023) Di bidang pendidikan, persaingan antar institusi memerlukan upaya tambahan dari pendidik di luar tugas formal mereka. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta mendorong daya saing. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan tenaga kerja, tetapi juga bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Hal ini dilakukan melalui pengambilan keputusan yang strategis dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan organisasi. Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dijadikan pondasi utama dalam keberhasilan sebuah institusi, bahkan mengungguli peran modal dan teknologi dalam mendukung keberlanjutan dan perkembangan organisasi.(Imaduddin, 2022)

Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) mencakup tindakan sukarela oleh karyawan yang melampaui persyaratan pekerjaan formal mereka, berkontribusi positif kepada organisasi tanpa imbalan eksplisit.(Sharma et al., 2023). Dalam konteks pendidikan Indonesia, mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di antara anggota sangat penting untuk beradaptasi dengan lanskap yang berkembang. OCB, menurut Organ, OCB memiliki 5 dimensi, yang pertama Altruism yakni mementingkan kepentingan bersama dibanding dirinya sendiri, kedua civic virtue yakni tanggung jawab anggota organisasi terhadap tujuan organisasi, ketiga conscientiousness yakni kesadaran dan kewajiban yang dimiliki, sportsmanship sikap baik individu yang mengerti keadaan dan tidak mengeluh, dan courtesy yakni menjaga hubungan baik antar rekan kerja .(Yovita Narwastu et al., 2023)

Pada penelitian oleh Arquimino Ramos dan Lena Ellitan juga menunjukkan bahwa OCB memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, dengan tingginya tingkat perilaku kewarganegaraan karyawan yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja perusahaan.(Arquimino Ramos & Lena Ellitan, 2023) Selanjutnya, pada penelitian. oleh Muawanah hubungan antara komitmen organisasi dan OCB telah dieksplorasi, mengungkapkan hubungan positif antara antara komitmen organisasi dan kinerja dosen dalam pengaturan akademik. (Muawanah, 2023) OCB diakui sebagai faktor vital dalam kelangsungan hidup organisasi, memberikan fleksibilitas dan membantu anggota organisasi dalam mengatasi kondisi stres, yang pada akhirnya menguntungkan sistem sosial organisasi. Menurut Putra dan Sudibya dalam Sholikhah dan Frianto ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan OCB beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.(Sholikhah & Frianto, 2022)

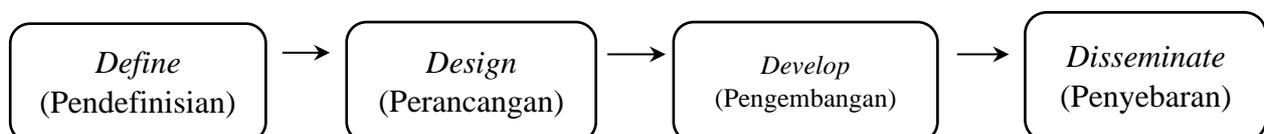
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar individu bersedia memberikan kontribusi lebih di luar tugas formalnya dalam organisasi, Kepuasan kerja adalah aspek penting dari kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi, yang mencakup perasaan pencapaian, kebahagiaan, dan kepuasan di tempat kerja.Menurut Luthans, sebagaimana dikutip oleh Marbawi, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan para anggota organisasi mengenai sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan berpengaruh pada aspek-aspek yang dianggap penting dalam kehidupan mereka. Luthans dalam Marbawi menguraikan beberapa dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah pekerjaan itu sendiri, di mana individu merasa puas karena mereka memiliki ketertarikan yang mendalam terhadap tugas yang mereka lakukan. Kedua, gaji, yang merupakan kompensasi dari usaha dan kerja keras yang telah dilakukan, dianggap sebagai bentuk penghargaan dari organisasi. Ketiga, kesempatan untuk promosi, yang memberikan individu perasaan bahwa mereka dipercaya untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Keempat adalah pengawasan, di mana gaya kepemimpinan pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perasaan puas anggota terhadap perhatian dan dukungan yang mereka terima. Kelima, hubungan dengan rekan kerja, di mana kepuasan muncul dari adanya kerja sama dan dukungan yang baik di antara anggota organisasi. Terakhir, kondisi kerja, seperti suhu ruangan, ventilasi, dan keselamatan kerja, juga turut mempengaruhi tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka.(Adamy, 2016) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Teten Intan Setiani dan Agi Syarif Penelitian yang dilakukan oleh Teten Intan Setiani dan Agi Syarif Hidayatullah mengindikasikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB, yang terbukti melalui hasil penelitian mereka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2.918 > 1.670$ . (Setiani & Hidayat, 2020)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi sebuah organisasi adalah komitmen dari organisasi tersebut. Menurut Steers dan Porter dalam menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai loyalitas terhadap organisasi dengan ditandai bahwa anggota organisasi tersebut menetap dalam organisasi, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai yang bertujuan pada organisasi, dan juga anggota organisasi tersebut memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar jobdisk mereka. Menurut Meyer dan Allen dalam , kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yang pertama yakni *commitment affective* adalah emosi anggota organisasi yang membuat individu tetap betah dalam organisasi. Yang kedua adalah *Continuance Commitment*, yaitu komitmen yang muncul karena adanya imbalan atau insentif yang diterima oleh individu di dalam organisasi. Komitmen ini berakar pada pertimbangan manfaat yang diperoleh dari keberlanjutan keanggotaan dalam organisasi. Sementara itu, komitmen yang terakhir adalah *Normative Commitment*, yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang membuat individu merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi. Hal ini mendorong individu untuk mempertahankan posisinya karena merasa hal tersebut adalah keputusan yang benar dan sesuai dengan tanggung jawab sosialnya.(Yusuf & Syarif, 2017)

Berdasarkan data yang tersedia, tingkat komitmen guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini diungkapkan dalam sebuah penelitian mengenai ketidakhadiran guru di Indonesia pada tahun 2020, yang didokumentasikan dalam Survei Delivery Indicators. Survei tersebut menunjukkan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran guru di kelas mencapai 23,5%. Meskipun guru hadir di sekolah, banyak di antara mereka yang tidak mengajar di kelas. Angka ini cukup tinggi untuk negara dengan pendapatan menengah ke atas. Sebanyak sepertiga sekolah melaporkan tingkat ketidakhadiran guru di atas 20%, dengan sekolah-sekolah swasta dan di daerah pedesaan memiliki rasio ketidakhadiran tertinggi. Selain itu, ketidakhadiran guru di kelas mencapai angka yang signifikan, yakni 23,5%. Beberapa jenis sekolah menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, misalnya sekolah madrasah dengan angka 20%, sementara sekolah di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mencatat tingkat ketidakhadiran hingga 40%.(Yarrow et al., 2020) Kinerja guru di Indonesia yang belum mencapai tingkat optimal mencerminkan kurangnya komitmen dari organisasi guru, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memengaruhi perilaku positif di luar tanggung jawab formal para guru dalam menjalankan tugasnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *research* di Yayasan Mamba'ul Hikam yang terletak di Jatirejo, Diwek, Jombang. Untuk pengumpulan data, penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Yayasan tersebut mencakup beberapa lembaga pendidikan, yaitu Madrasah Tsanawiyah Al-Hikam, Madrasah Aliyah Al-Hikam, serta Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam. Populasi penelitian terdiri dari seluruh tenaga pendidik di yayasan tersebut, yaitu sejumlah 48 orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling total. Untuk menguji data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Berikut langkah-langkah pengembangan model 4-D:



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari uji validitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai (r) hitung dengan (r) tabel. Dalam hal ini, nilai signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 dengan ukuran sampel ( $n = 48$ ), sehingga nilai (r) tabel yang diperoleh adalah 0,2816. Sebuah kuesioner dianggap valid jika nilai (r) hitung lebih besar daripada nilai (r) tabel. Untuk informasi lebih lengkap mengenai hasil uji validitas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Organizational Citizenship Behavior**

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	R table	Validitas
1	0,508	0,2816	Valid
2	0,501	0,2816	Valid
3	0,419	0,2816	Valid
4	0,497	0,2816	Valid
5	0,743	0,2816	Valid
6	0,532	0,2816	Valid
7	0,532	0,2816	Valid
8	0,497	0,2816	Valid
9	0,479	0,2816	Valid
10	0,433	0,2816	Valid

**Tabel 2 Kepuasan Kerja**

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	R table	Validitas
1	0,400	0,2816	Valid
2	0,323	0,2816	Valid
3	0,370	0,2816	Valid
4	0,673	0,2816	Valid
5	0,499	0,2816	Valid
6	0,643	0,2816	Valid
7	0,370	0,2816	Valid
8	0,537	0,2816	Valid
9	0,394	0,2816	Valid
10	0,350	0,2816	Valid
11	0,503	0,2816	Valid
12	0,757	0,2816	Valid

**Tabel 3 Komitmen Organisasi**

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	R table	Validitas
1	0,673	0,2816	Valid
2	0,806	0,2816	Valid
3	0,648	0,2816	Valid
4	0,382	0,2816	Valid
5	0,475	0,2816	Valid
6	0,685	0,2816	Valid
7	0,800	0,2816	Valid
8	0,662	0,2816	Valid
9	0,697	0,2816	Valid

Berdasarkan analisis validitas terhadap variabel-variabel yang diteliti, diperoleh hasil bahwa untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y), terdapat sepuluh item soal yang

dinyatakan valid. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, terdapat dua belas item soal yang juga dinyatakan valid, dan untuk variabel komitmen organisasi, sembilan pernyataan berhasil memenuhi kriteria validitas. Validitas ini terjamin karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,60 atau lebih. Hasil dari uji reliabilitas untuk setiap variabel akan dipaparkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbac's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Organizational Citicenzhip Behavior (OCB)	0,679	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,689	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,821	0,60	Reliabel

Dari tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa variabel-variabel seperti perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi menunjukkan reliabilitas yang baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel tersebut semuanya melampaui batas minimum yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk mengevaluasi distribusi data survei apakah mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Berikut ini disajikan hasil dari uji normalitas tersebut:

**Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27355220
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.056
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

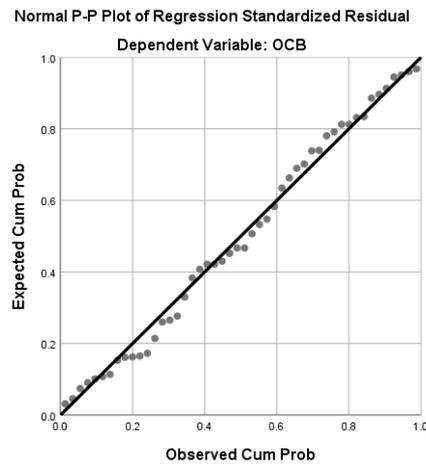
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil dari uji normalitas satu sampel menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Ini mengindikasikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan perilaku kewargaan organisasi (Y) berdistribusi normal, karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

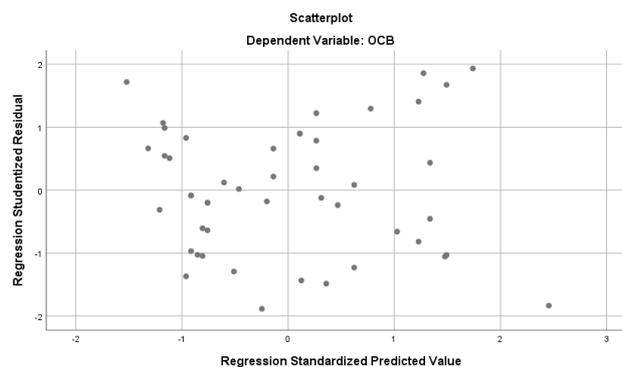
Selanjutnya, untuk mengkonfirmasi hasil tersebut, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot, dan hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1 Grafik Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas yang disajikan, tampak bahwa distribusi titik-titik pada grafik tersebut cenderung mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi dasar untuk uji normalitas.

Selanjutnya, untuk menguji asumsi klasik, dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat variasi residual yang berbeda dalam model. Peneliti melaksanakan dua jenis pengujian untuk heteroskedastisitas, yaitu uji scatterplot dan uji Glejser. Pada uji scatterplot, data seharusnya tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Sedangkan pada uji Glejser, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Berikut ini disajikan hasil dari uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan.



**Gambar 2 Uji Heteroskedastitas Scatterplot**

Berdasarkan hasil analisis heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang ditampilkan di atas, terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak menunjukkan pola yang konsisten. Titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa kecenderungan tertentu, baik di atas, di bawah, maupun di sekitar angka nol. Dengan demikian, dari pengujian scatterplot tersebut, tidak ditemukan indikasi adanya gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, untuk analisis uji Glejser, rincian hasilnya dapat dilihat pada tabel yang terlampir di bawah ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastitas Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.008	2.212		-1.360	.181
	Kepuasan Kerja	.068	.080	.165	.857	.396

KOMITMEN	.078	.077	.195	1.011	.317
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Abs\_res

Hasil dari pengujian Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,396, sementara untuk variabel komitmen adalah 0,317. Karena nilai signifikansi untuk kedua variabel independen ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Untuk menguji adanya multikolinieritas, dilakukan analisis yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel independen. Kriteria penilaian dalam uji ini adalah sebagai berikut: jika nilai tolerance lebih besar dari 10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 0,10, maka dapat dipastikan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan.

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.531	1.882
	KOMITMEN	.531	1.882

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas yang dilakukan, ditemukan bahwa pada variabel kepuasan kerja, nilai tolerance tercatat sebesar 0,531, yang lebih besar dari ambang batas 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,882, yang juga kurang dari angka 10. Hal yang sama berlaku pada variabel komitmen, dengan nilai tolerance 0,531 yang melebihi 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,882 yang tetap di bawah 10. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Selain itu, uji T digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata dari dua variabel. Pengaruh signifikan dari uji T dapat dilihat jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 5% ( $sig < 0,05$ ). Berikut adalah hasil uji T yang ditemukan dalam penelitian ini:

**Tabel 8 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.955	4.291		2.320	.025
	Kepuasan Kerja	.344	.154	.364	2.225	.031
	Komitmen Organisasi	.264	.150	.288	1.757	.086

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan data yang tertera pada tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel ( $2,225 > 1,679$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,031 < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior (OCB). Di sisi lain, untuk variabel komitmen organisasi (X2), nilai t hitung juga lebih besar dibandingkan nilai t tabel ( $1,757 > 1,679$ ), tetapi nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ( $0,086 < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif terhadap OCB.

Selanjutnya, uji F digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, secara simultan memberikan pengaruh terhadap organizational

citizenship behavior (OCB). Hasil dari perhitungan uji F ini akan memberikan gambaran lebih lanjut mengenai pengaruh kombinasi kedua variabel tersebut terhadap OCB.

**Tabel 9 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.055	2	68.028	12.601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	242.945	45	5.399		
	Total	379.000	47			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 12,601 melebihi nilai F tabel sebesar 3,204. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*).

Selanjutnya, uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi variabel perilaku kewargaan organisasi. Berikut ini adalah hasil uji R<sup>2</sup> dari penelitian ini yang menggambarkan besaran pengaruh kedua variabel independen terhadap OCB:

**Tabel 10 Hasil Uji R<sup>2</sup>  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.599 <sup>a</sup>	.359	.330	2.324	.359	12.601	2	45	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai R Square mencapai 0,359, yang mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi sebesar 35,9%. Ini berarti bahwa faktor-faktor lain yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*) menyumbang sekitar 64,1%.

## Pembahasan

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons positif atau negatif yang dialami oleh anggota organisasi sebagai hasil dari pemenuhan kebutuhan dan harapan mereka. Semakin baik kebutuhan dan keinginan anggota organisasi terpenuhi, semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap OCB. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,225 yang lebih besar dari t tabel 1,679. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi variabel dependent OCB. Ini berarti kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor penting dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi di kalangan guru di Yayasan Mamba'ul Hikam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chusnul dan Aguspada, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada OCB dengan nilai t hitung sebesar 5,489 yang lebih besar dari t tabel 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. (Sholikhah & Frianto, 2022) Dalam studi yang dilakukan oleh Ramado Anuar, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian tersebut menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang kuat dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. (Anuar, 2022)

Komitmen organisasi merujuk pada sikap psikologis yang dimiliki anggota terhadap loyalitas dan keterikatan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini telah menguji hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*). Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak signifikan pada OCB. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,086 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,225 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,679, hipotesis kedua diterima. Ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi OCB secara signifikan. Dalam konteks Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan OCB.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sri Wahyuni, Sri Kartikowati, dan Azhar, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berdampak signifikan pada OCB. Penelitian mereka menemukan nilai t hitung sebesar 16,040 yang jauh melebihi nilai t tabel 1,99, serta nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku kewarganegaraan di dalam organisasi. (Wahyuni et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Arif Prabowo dan Arif Budiharjo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 1,449, yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel yang mencapai 2,045. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,158, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB dalam konteks penelitian ini. (Prabowo & Budiharjo, 2024)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior", berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari studi yang dilakukan pada para guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang:

- a. Kepuasan kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) di kalangan guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.
- b. Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.
- c. Secara bersamaan, baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*) di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Berdasarkan temuan dari penelitian ini, disarankan agar lembaga mengimplementasikan berbagai inovasi guna meningkatkan OCB di kalangan guru. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melakukan pemantauan terhadap kinerja guru, membedakan antara guru yang kurang termotivasi dan yang berprestasi. Guru yang menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik perlu mendapatkan penghargaan yang sesuai, seperti promosi jabatan, kenaikan gaji, atau bentuk insentif lainnya. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti menambahkan atau mengganti variabel yang diteliti, seperti iklim organisasi, motivasi, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, Dan Penelitian)*. Unimal Press.
- Anuar, R. (2022). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (Ocb) Guru Di Sekolah Pondok Pesantren Al -Ikhlas Tanjung Sakti*. 7(8).

- Arquimino Ramos & Lena Ellitan. (2023). *Organizational citizenship behavior And Organizational Performance: A Literature Review*. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 354–362. <https://doi.org/10.56799/Jceki.V2i4.1709>
- Buonomo, I., Ferrara, B., Pansini, M., & Benevene, P. (2023). Job Satisfaction And Perceived Structural Support In Remote Working Conditions—The Role Of A Sense Of Community At Work. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(13), 6205. <https://doi.org/10.3390/Ijerp20136205>
- Imaduddin. (2022). Manajemen Sumber Daya Pada Perguruan Tinggi Islam. *Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam*, 2(1), 114–131. <https://doi.org/10.38073/Aljadwa.V2i1.916>
- Muawanah. (2023). Korelasi Kinerja Dosen Dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di lain Kediri. *Joiem (Journal Of Islamic Education Management)*, 4(1), 84–98. <https://doi.org/10.30762/Joiem.V4i1.911>
- Prabowo, A., & Budiharjo, A. (2024). *Pengaruh Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Ocb (Organizational citizenship behavior) Pada Pegawai Sdit Ulul Albab Kota Pekalongan*. 5.
- Rachmawati, M., Yochanan, E., Heriyanto, H., & Prastyo, Y. (2023). The Role Of Talent Management In Stimulating Human Resources Career Development. *Devotion : Journal Of Research And Community Service*, 4(1), 279–288. <https://doi.org/10.36418/Dev.V4i1.382>
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (Ocb) Pada Perusahaan Daerah Air Minum*.
- Sharma, P. S., Mathur, N., & Loomba, A. (2023). *Organizational citizenship behaviors In Higher Education: A Study Of Indian Universities*. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(3), 4019. <https://doi.org/10.36948/Ijfmr.2023.V05i03.4019>
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel*. 10.
- Wahyuni, S., ,Rr. Sri, K., & Azhar. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior (Ocb)* Guru Sd Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Instructional Development Journal (Idj)*, Volume: 4 Nomor: 3 Desember.
- Yarrow, N., Afkar, R., Masood, E., & Gauthier, B. (2020). *Mengukur Kualitas Layanan Pendidikan Kementerian Agama*. World Bank Publication.
- Yovita Narwastu, V., C. Widjaja, D., & Setiawan, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap *Organizational citizenship behavior (Ocb)* Melalui Employee Development (Ed) Dan Organizational Commitment (Oc) Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kependidikan Di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 139–160. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V14i2.42113>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi)*. Nas Media Pustaka.