

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja

Neneng Novita Nidea Sari ^{a*)}, M. Entang ^{b)}, Griet Helena Laihad ^{b)}, Hendarman ^{b)}

^{a)} SMA Palabuan Ratu, Sukabumi, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: sarinidea@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 April 2022; direvisi: 16 Mei 2022; disetujui: 30 Juni 2022

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui penelaahan tentang kekuatan hubungan antara variabel penelitian, yaitu: (1) kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior*, (2) kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, (3) kekuatan hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian dilaksanakan pada SMP Swasta di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor pada tahun 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 134 orang guru yang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: (1) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,774 dan efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 59,9% terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,751 dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 56,3% terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi (r_{y12}) sebesar 0,806 dan efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan kesimpulan tersebut, implikasi hasil penelitian adalah *organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan melalui efikasi diri dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); efikasi diri; kepuasan kerja

IMPROVING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) THROUGH STRENGTHENING SELF-EFFICIENCY AND JOB SATISFACTION

Abstract. The research aims to find the efforts in order to improve *organizational citizenship behavior* (OCB) through a study on the strength of the correlation between research variables, namely; 1) the strength of the correlation between self-efficacy and *organizational citizenship behavior*, 2) the strength of the correlation between job satisfaction with *organizational citizenship behavior*, 3) the strength of the correlation between self-efficacy and job satisfaction simultaneously with *organizational citizenship behavior*. This research was conducted at the Private Junior High School at Central Bogor District, Bogor City in 2021. The amount of sample 134 taken by proportional random sampling. Hypothesis testing conducted at the 0.05 significance level. The research produced three conclusions, such as; 1) there was a positive and highly significant correlation between self-efficacy with *organizational citizenship behavior* where the correlation coefficient was $r_{y1} = 0.774$ and self- efficacy contributes 59.9% to *organizational citizenship behavior*, 2) there was a positive and highly significant correlation between job satisfaction with *organizational citizenship behavior* where the correlation coefficient was $r_{y2} = 0.751$ and job satisfaction contributed 56.3% to *organizational citizenship behavior*, 3) there was a positive and highly significant correlation between self-efficacy and job satisfaction simultaneously with *organizational citizenship behavior* where the correlation coefficient was $r_{y12} = 0.806$ and self-efficacy and job satisfaction simultaneously contributed 65% to *organizational citizenship behavior*. Based on the conclusions, the *organizational citizenship behavior* can be increased through self-efficacy and job satisfaction.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), self-efficacy, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan. Pendidikan yang bermutu, bersinergi dengan sumber daya manusia yang bermutu pula yang bekerja dalam lingkungan organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan menginginkan dan membutuhkan guru yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Suharyati et al., 2019). Perilaku ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menjadi dasar keperibadian guru yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh terlibat dalam organisasi (Suharyati, 2021). Mengembangkan perilaku OCB merupakan salah satu alternatif agar guru sebagai *human capital* dapat

menjadi pendidik yang berkualitas baik dalam kehidupan organisasi kependidikan dan dapat membantu rekan kerja dalam masalah pekerjaannya. Maka, perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan masalah dalam peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, termasuk meneliti dan mengkaji faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya. Organ dalam Bolino, *et. al.* (2002) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Menurut Robbins (2015), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Kinerja yang baik akan mempengaruhi budaya organisasi, sehingga budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan Kusdi (2011) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi. Sedangkan Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi. (Jakiyah, 2018). Berdasarkan para ahli, dapat disintesis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan tetapi mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Efikasi diri yang dikemukakan Jeanne Ellis (2008) keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Selain itu, efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Efikasi diri adalah penilaian diri dalam melakukan tindakan pekerjaan sesuai yang dipersyaratkan Alwisol (2009). Selain itu, efikasi diri merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan Yusuf, Nurihsan (2008). Penjelasan Lahey (2004) efikasi diri adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan Santrock. (2007: 286). Berdasarkan para ahli, dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

Dijelaskan Nigama, dkk (2018) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu perpaduan antara aspek emosi dan pengalaman psikologis di tempat kerja, dimana terdapat hubungan antara apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan. Suatu pekerjaan tidak dapat dilakukan secara efektif, jika seorang guru tidak merasa puas atas pekerjaannya. Sebaliknya seorang guru akan bersemangat mengajar secara efektif dan efisien jika merasa puas dengan pekerjaannya. Wirawan (2013) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya (Hidayat, 2017). Edison, dkk (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, dalam hal-hal yang menyenangkan, maupun yang tidak menyenangkan. Kepuasan kerja ini berlaku bagi individu maupun bagi kelompok. Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai Marihot (2018:211-226). Berdasarkan para ahli, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Hidayat, 2020). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel terikat yaitu OCB (Y). Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru yang berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) pada SMP Swasta di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor, yang seluruhnya berjumlah 201 guru. Sampel penelitian sebanyak 134 guru diambil berdasarkan rumus Slovin, dan pengambilan sampel pada masing-masing sekolah menggunakan teknik *proportional random sampling*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas galat taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) persamaan regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas efikasi diri (X1), diperoleh nilai Lhitung sebesar 0,0710, sementara Ltabel untuk N = 134 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,0769. Galat baku taksiran berdistribusi normal adalah jika nilai Lhitung < Ltabel. Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) persamaan regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas efikasi diri (X1) berdistribusi normal atau data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena Lhitung = 0,0710 < 0,0769 = Ltabel(0,05;134).

Hasil uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas kepuasan kerja (X2), diperoleh nilai Lhitung sebesar 0,0657, sementara Ltabel untuk N = 134 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,0769. Persyaratan galat baku taksiran berdistribusi normal adalah jika nilai Lhitung < Ltabel. Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) atas kepuasan kerja (X2) berdistribusi normal atau data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena Lhitung = 0,0657 < 0,0769 = Ltabel(0,05;134).

2. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 53,993, sedangkan χ^2 tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan dk 83 sebesar 105,267. Persyaratan varians homogen adalah jika χ^2 hitung < χ^2 tabel. Dengan demikian, varians data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) berdasarkan data efikasi diri (X1) berasal dari populasi yang homogen, karena χ^2 hitung = 53,993 < 105,267 = χ^2 tabel. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 67,557, sedangkan χ^2 tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan dk 85 sebesar 107,522. Persyaratan varians homogen adalah jika χ^2 hitung < χ^2 tabel. Dengan demikian, varians data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) berdasarkan data kepuasan kerja (X2) berasal dari populasi yang homogen, karena χ^2 hitung = 67,557 < 107,522 = χ^2 tabel.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh konstanta regresi atau a = 18,719 dan koefisien regresi atau b = 0,895. Dengan demikian, hubungan fungsional antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 18,719 + 0,895X_1$. Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linieritas regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 18,719 + 0,895X_1$ sangat signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,895 dengan konstanta 18,719. Persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 18,719 + 0,895X_1$ dapat digunakan untuk memprediksi skor *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila skor efikasi diri diketahui. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh thitung = 14,039 lebih dari ttabel = 2,355 pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 132. Syarat koefisien korelasi signifikan adalah jika thitung > ttabel ($\alpha=0,05$), sehingga koefisien korelasi antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat signifikan (thitung = 14,039 > 2,355 = ttabel ($\alpha=0,01$)). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kontribusi efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,599, berarti 59,9% variasi *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variasi efikasi diri melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 18,719 + 0,895X_1$. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linieritas regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 25,993 + 0,854X_2$ sangat signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,854 dengan konstanta 25,993. Persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 25,993 + 0,854X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) apabila skor kepuasan kerja diketahui. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,751 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh thitung = 13,047 lebih dari ttabel = 2,355 pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 132. Syarat koefisien korelasi signifikan adalah jika thitung > ttabel ($\alpha=0,05$), sehingga koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat signifikan (thitung = 13,047 > 2,355 = ttabel ($\alpha=0,01$)). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kontribusi kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,563, berarti 56,3% variasi *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 25,993 + 0,854X_2$. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, diperoleh konstanta regresi a = 8,908, koefisien regresi b1 = 0,557, dan koefisien regresi b2 = 0,421. Dengan demikian, hubungan fungsional antara Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 8,908 + 0,557X_1 + 0,421X_2$. Hasil uji signifikansi regresi ganda menunjukkan bahwa Fhitung = 121,87 lebih dari Ftabel = 4,77 pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 131. Syarat regresi ganda signifikan adalah jika Fhitung > Ftabel ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian regresi ganda antara variabel efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-

sama dengan OCB (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 8,908 + 0,557X_1 + 0,421X_2$ sangat signifikan (Fhitung = 121,87 > 4,77 = Ftabel ($\alpha=0,01$)). Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh Fhitung = 121,87 lebih dari Ftabel = 4,77 pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 131. Syarat koefisien korelasi ganda signifikan adalah jika Fhitung > Ftabel ($\alpha=0,05$), sehingga koefisien korelasi ganda antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (OCB) sangat signifikan (Fhitung = 121,87 > 4,77 = Ftabel ($\alpha=0,01$)). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (OCB). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (OCB).

4. Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara efikasi diri (X1) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) apabila variabel kepuasan kerja dikontrol diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ($r_{y1.2}$) sebesar 0,447. Uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan mengontrol variabel kepuasan kerja dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial, diperoleh thitung = 5,716 lebih dari ttabel = 2,355 pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 131, menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila variabel kepuasan kerja dikontrol adalah sangat signifikan (thitung = 5,716 > 2,355 = ttabel ($\alpha = 0,01$)). Dengan demikian, apabila variabel kepuasan kerja dikontrol, tetap terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Berarti kepuasan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil uji korelasi parsial antara kepuasan kerja (X2) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) apabila variabel efikasi diri dikontrol diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ($r_{y2.1}$) sebesar 0,358. Uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan mengontrol variabel efikasi diri dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial, diperoleh thitung = 4,394 lebih dari ttabel = 2,355 pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 131, menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila variabel efikasi diri dikontrol adalah sangat signifikan (thitung = 4,394 > 2,355 = ttabel ($\alpha = 0,01$)). Dengan demikian, apabila variabel efikasi diri dikontrol, tetap terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Berarti efikasi diri tidak mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pembahasan

1. Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Model hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 18,719 + 0,895X_1$, artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,895 dengan konstanta 18,719. Persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 18,719 + 0,895X_1$ dapat digunakan untuk memprediksi skor *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila skor efikasi diri diketahui. Nilai koefisien korelasi (r_{y1}) antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,774 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat signifikan (thitung = 14,039 > 2,355 = ttabel ($\alpha=0,01$)). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien determinasi (r_{y1}^2) sebesar 0,599 berarti kontribusi efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 59,9%. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini didukung oleh temuan Ajat, Mukhtar, dan Wahyudi (2019:113-116), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan variabel efikasi diri terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,240 pada $\alpha = 0,05$. Penelitian lain menunjukkan bahwa efikasi berperan penting dalam organisasi termasuk dalam meningkatkan OCB (Jakiyah, 2018). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan OCB. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi OCB.

2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Model hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 25,993 + 0,854X_2$, artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,854 dengan konstanta 25,993. Persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 25,993 + 0,854X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi skor *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila skor kepuasan kerja diketahui. Nilai koefisien korelasi (r_{y2}) antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,751 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat signifikan (thitung = 13,047 > 2,355 = ttabel ($\alpha=0,01$)). Dengan demikian,

terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,563 berarti kontribusi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 56,3%. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini didukung oleh temuan Günay (2018:245-246) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB ($r = 0,336, p < 0,05$), serta temuan Subardjo dan Fatwa Tentama (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB ($r = 0,331, p < 0,05$). Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Hubungan Antara Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Model hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 8,908 + 0,557X_1 + 0,421X_2$, artinya apabila skor atau nilai efikasi diri (X_1) dan skor atau nilai kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 unit, maka skor atau nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) akan meningkat sebesar 0,557 unit dan 0,421 unit pada arah yang sama dengan konstanta 8,908. Persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 8,908 + 0,557X_1 + 0,421X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi skor *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila skor efikasi diri dan skor kepuasan kerja diketahui. Nilai koefisien korelasi ganda (r_{Y12}) antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,806 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat signifikan ($F_{hitung} = 121,87 > 4,77 = F_{tabel}(\alpha=0,01)$). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien determinasi ganda (r^2_{Y12}) sebesar 0,650 berarti kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 65%. Efikasi sangat bermanfaat dalam OCB (Hidayat, 2017). Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) relatif lebih kuat dibandingkan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) ($r_{Y1} = 0,774 > 0,751 = r_{Y2}$). Kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 65%. Artinya, upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dicapai dengan meningkatkan efikasi diri dan meningkatkan kepuasan kerja secara bersama-sama. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan efikasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan OCB (Hidayat, 2020, Hidayat, 2020)

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), dan antara efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan kesimpulan tersebut, implikasi hasil penelitian adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat ditingkatkan melalui efikasi diri dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang: UMM Press.
- Edison, S. (2016). Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Hidayat, Rais (2017). Perbaikan komitmen organisasional guru dalam perspektif kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja. *Pedagogia*, vol. 9 (1), 490-496.
- Hidayat, Rais (2020). *The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work productivity using correlation analysis and SITOREM*. *COUNS EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 5 (1). 6-14.
- Hidayat, Rais, Yuyun Elizabeth Patras, Sutji Harijanto, Lida Hasanah (2020). Analisis Instrumen dan Prioritas Tindakan untuk Kepuasan Kerja Guru di Indonesia Berdasarkan Pemodelan Rasch. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 No.

2, 110-130.

Hidayat, Rais, Soewarto Hardhienata, Yuyun Elizabeth Patras, Rindu Rahayu Agustin (2020). The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work productivity using correlation analysis and SITOREM. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, vol. 5 (1), 6-14.

Jakiyah, Atiyatu, Sumardi Sumardi, Rais Hidayat (2018). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.6, No.2, 663-671*.

Lahey, B. (2004). *Psychology An Introduction*. New York: McGraw Hill Companies Inc.

Marihot Tua Effendi Hariandja *Jurnal Pendidikan Islam*; Vol. 11, No. 2, 2018, e- ISSN: 2654-5845, hlm. 211-226, 2018

Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, S.T., Alamelu, R., & Joice, D.U (2018). Job Satisfaction among School Teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. 119(7), 2645-2655

Ormrod, Jeanne Ellis. (2008). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Penerbit Salemba.

Santrock, J. W.(2007) *Psikologi Pendidikan*. Edisi kedua. Jakarta: Kencana.

Suharyati, Henny, Rais Hidayat, Haki Rodian Abidin (2021). The Role of Trust and Procedural Justice in Enhancing Organizational Citizenship Behavior. *Atlantis Press: Proceedings of the 5th Asian Education Symposium*, vol. 566, 32-36.

Suharyati, H., Laihada, H., & Suchyadi, Y. (2019). Development of Teacher Creativity Models to Improve Teacher's Pedagogic Competency in the Educational Era 4.0. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 5(6), 919-929. www.ijicc.net

Syamsu Yusuf dan Juntika Nurihsan (2009). *Teori Kepribadian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.