

MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)

YULIATI, SE, MM

yuliatidewayanto@gmail.com

Program Studi Manajemen, STIE Pelita Nusantara Semarang

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi sebagai mediasi. Penelitian dilaksanakan pada guru SMK Kecamatan Gayamsari Semarang dengan jumlah sampel 160 guru. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software AMOS Ver 22*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan kausalitas antar variabel-variabel secara signifikan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi dan komitmen merupakan faktor penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, karena sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang dalam melakukan pekerjaan sebagai guru. Tetapi sikap sukarela sebagai wujud kepuasan kerja harus dikedepankan demi kepentingan organisasi. Kesemuanya ini akan mampu membawa peserta didik untuk lebih belajar dengan sungguh-sungguh.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ABSTRACT

The purpose of this study to analyze the influence of work motivation, job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment as implemented in vocational teachers mediasi. Penelitian Gayamsari District Semarang with a sample of 160 guru. Teknik analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) with software AMOS Ver 22. Hasil this study indicate that the causal relationships between variables significantly.

The results of this study explains that variabel motivation and commitment is an important factor for improving the quality of learning, because as mental stimulation which is owned by a person in doing voluntary work as guru. But attitude as a form of job satisfaction should be encouraged in the interests of the organization. All of these will be able to bring more students to study in earnest.

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour(OCB)

1. Pendahuluan

Salah satu masalah yang hingga kini masih menjadi persoalan bangsa Indonesia adalah isu seputar kebijakan pendidikan. Pendidikan di Indonesia tidak mampu menghasilkan alumni yang siap kerja, para lulusan alumni SMU/SMK tidak siap memenuhi kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Isu mutu pendidikan terkait dengan kualitas guru dan tenaga kependidikan.

Dalam upaya meraih mutu pendidikan yang lebih baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk pencapaian keberhasilan pendidikan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja maksimal merupakan tingkat usaha guru yang ditunjukkan tidak hanya dalam perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Organ

(1988) dan Robbins (2008), OCB itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal.

Menurut Podsakoff, dkk (2000), faktor yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik individu (meliputi motivasi, kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, kepribadian). Sedangkan menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Kegiatan yang dilakukan seseorang didorong dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena peserta didik akan belajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana (Hasibuan, 2009).

Sedangkan menurut Robbins (2006): Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, upaya tersebut harus disalurkan kepada arah yang benar pula, agar dapat memenuhi pencapaian sasaran.

Motivasi kerja merupakan proses munculnya dorongan untuk melakukan aktivitas pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif terpenuhinya harapan atas pekerjaan yang dilakukan. Saat individu termotivasi dan ada kepuasan, maka individu akan berusaha melakukan aktivitas pekerjaan yang lebih baik lagi, bahkan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lain.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada karyawan dalam memandang pekerjaan. Terlihat dalam sikap positif karyawan dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. (Handoko, 2001). Krietner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan.

Faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan adalah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, deviasi dari yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan, dan keadilan. Robbins dan Judge

(2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi. Allen dan Meyer (1990) mengajukan tiga komponen model komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama: *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi komitmen maka kinerja akan semakin meningkat, karena komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Laurensia, 2012).

Sedangkan menurut Christina T.S. (2012) komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

2. Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu *motivasi* dan *kerja*. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2009). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Herzberg dalam Robbins, 2009).

Teori motivasi menurut pendapat David Mc Clelland dalam Robbins (2006) dijelaskan bahwa setiap orang mempunyai 3 (tiga) jenis kebutuhan di tempat kerja, yaitu :

Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n.Ach*), Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dalam menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi optimal.

Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n.Af*), Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang memotivasi seseorang karena setiap orang menginginkan (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia berada (*sense*

of belonging), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati (sense of importance), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)

Kebutuhan akan kekuasaan (need for power = n.Pow), Kebutuhan ini merupakan daya penggerak untuk memotivasi seseorang karena merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan yang baik.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang yang termotivasi, orang tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Kreitner dan Kinicki ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (Value attainment), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (Genetic components), Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi pegawai, perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai (Suwardi dan Joko Utomo, 2011).

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perilaku dari

seseorang yang menimbulkan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil persepsi mereka yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakni akan mereka terima setelah melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan rekan kerja (Luthans, 2006).

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan yang didapat bukan ditentukan dari pemberi kerja, tetapi dari karyawan itu sendiri, apakah bagi mereka hal yang diberikan perusahaan sudah dapat memenuhi kepuasan mereka.

2.3. Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi menurut Robbins (2001) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Miftahun (2010) komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga

menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990) ada tiga komponen dalam komitmen yaitu :

- a. *Affective*, Komitmen affektive merupakan proses sikap dimana seseorang berpikir tentang hubungannya melibatkan diri dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen affektive yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
- b. *Continuance*, Komitmen *continuance* yaitu persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan. Komitmen timbul karena kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi.
- c. *Normative*, Komitmen yang muncul karena karyawan merasa berkewajiban untuk tinggal dalam organisasi. Komitmen *normative* merupakan perasaan-perasaan seperti tanggungjawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi.

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua

anggota organisasi yang bersifat kolektif (Christina, 2012).

Berdasarkan definisi komitmen organisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2.4. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Bateman dan Organ adalah tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku OCB. Adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman dan Organ dalam Organ, 1988). Istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali diajukan oleh Organ (2001), yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB:

1. *Altruism* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan *overload*, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak

masuk tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

2. *Courtesy* yaitu perilaku mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya karyawan mampu mempertimbangkan segala dampak dari apa yang dilakukannya terhadap rekan kerja yang lain yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan itu.
3. *Civic Virtue* yaitu perilaku bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau mentaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
4. *Conscientiousness* yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang waktu, mentaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya.
5. *Sportmanship* yaitu perilaku yang lebih mengedepankan sesuatu yang mengarah positif untuk perusahaannya.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan pribadi.

2.5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan termotivasi untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, kepentingan pribadi para anggota organisasi akan terpenuhi pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese Smith et al, 1995).

Menurut Sopiah (2008) dalam proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

Dengan demikian motivasi mempunyai hubungan yang penting dengan komitmen organisasi, motivasi merupakan salah satu aspek proses terjadinya komitmen organisasi.

Sedangkan Hersey dalam Musparni (2011) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu : faktor usia, faktor pengalaman kerja, faktor iklim kerja, faktor motivasi kerja yang merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan

kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Berdasar pendapat ahli di atas salah satunya yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Dapat diartikan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Jika motivasi karyawan tinggi, maka komitmennya juga tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.6. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010) telah memberikan kontribusi terhadap teori perilaku organisasi. Temuan ini sangat informatif dalam menjelaskan aspek perilaku organisasi khususnya faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja ditemukan sebagai prediktor dari komitmen organisasi, oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan faktor kepuasan kerja yang memiliki dampak kuat pada komitmen organisasi, dalam hal ini ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan ikut meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan Dwi Lusi (2011) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika

kepuasan kerja semakin tinggi, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi yang ada.

Komitmen organisasi tinggi, keterlibatan karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan di organisasi, mempunyai kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, peduli dengan nasib organisasi. Sehingga membuat karyawan akan merasa puas untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Teori yang disampaikan oleh

Luthans (2006) bahwa jika variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran, kesempatan mendapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja berkorelasi positif pada komitmen organisasi. Selanjutnya Pahmi, Idrus, Mahlia (2011) pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima, merasa senang dengan promosi jabatan.

Hubungan yang baik antar pegawai menyebabkan pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil dari penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh A Soegihartono (2012) menemukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen. Semakin puas karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Dimana kepuasan kerja dipengaruhi melalui faktor kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas,

kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.7. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005).

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. C.O. Reilly dan J. Chatman (1986) dalam Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Sedangkan menurut Merry Ristiana M (2013) komitmen organisasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 :Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadapOCB

2.8. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Motivasi karyawan adalah indikator kinerja inti dalam sumber daya manusia, karena memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas, ketidakhadiran atau turnover. Motivasi seorang untuk bekerja merupakan hal yang sangat kompleks karena melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individual meliputi kebutuhan, tujuan dan kemampuan.

Sedangkan yang termasuk pada faktor organisasional meliputi pembayaran, keamanan, rekan kerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Gomes 1995). Hasil penelitian Muhammad dan Aslinda(2014) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik keduanya berpengaruh terhadap OCB tetapi pengaruh langsung motivasi intrinsik lebih besar dari pengaruh langsung motivasi ekstrinsik. Demikian pula temuan Mohammadreza (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 :Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB

2.9. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan OCB

Sumber daya manusia merupakan bagian dalam organisasi yang memiliki peranan yang penting dalam menentukan pencapaian hasil sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui respon karyawan tersebut terhadap rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, hal ini dapat menjadi umpan balik yang berharga bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Temuan penelitian Organ (1995) terkait dengan pengaruh kepuasan terhadap OCB adalah signifikan. Werner (2005) menegaskan bahwa hanya karyawan puas tampaknya lebih cenderung menampilkan perilaku positif yang dapat secara efektif berkontribusi terhadap keseluruhan fungsi organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan sikap yang paling kuat dengan OCB (Organ dan Ryan, 1995). Karyawan akan cenderung menampilkan perilaku organisasi yang lebih yaitu mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Demikian pula temuan Mohammad dkk. (2011) dan Saepung dkk. (2012), dimana kepuasan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer dalam penelitian ini adalah data guru yang berjumlah 160 orang.

Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Kecamatan Gayamsari Semarang berjumlah 320 orang.

3.2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Struktural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 22, dengan terlebih dahulu melakukan pengujian dimensi-dimensinya dengan confirmatory factor analysis (analisis faktor konfirmatori). Dalam model SEM juga akan dianalisis untuk mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan model yang diajukan. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut. Untuk menguji hipotesis digunakan Regression Weight.

3.3. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini guru SMK Kecamatan Gayamsari

sejumlah 160 orang. Jumlah guru SMK 160 orang berpartisipasi dalam penelitian inidiprinci berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai guru di SMK Kecamatan Gayamsari.

Keempat aspek demografi tersebut mempunyai peran penting dalam menilai kinerja Guru SMK Kecamatan Gayamsari di Semarang. Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya mayoritas untuk guru produktif di SMK berhubungan dengan jurusan bidang studi. Jurusan tersebut antara lain teknik komputer dan jaringan, otomotif, listrik, elektronika, teknik audio video yang sementara ini masih didominasi oleh guru laki-laki. Usia responden pada saat penelitian berlangsung dibagi menjadi 5 kelompok, yaitu kurang dari 30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, dan lebih dari 45 tahun. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2006).

Sebagian besar responden (89,33%) adalah lulusan S1. Hal ini sesuai dengan kebutuhan guru SMK, dimana dalam proses rekrutmen membutuhkan pendidikan terakhir minimal sarjana (S1). Sebagian besar responden memiliki masa kerja 11–20 tahun (30%). Hal ini menjadi indikasi bahwa sebagian besar responden di tempat penelitian memiliki loyalitas yang tinggi dan tingkat pengunduran diri (*turn over*) yang rendah.

4. Hasil Penelitian

Hasil Analisis Konfirmatory full model SEM dengan menggunakan AMOS seperti tampak pada gambar 1. Hasil analisis konfirmatory pada gambar di atas terlihat bahwa nilai chi square yang dihasilkan 212.969. Angka ini dinyatakan kecil karena lebih kecil dari nilai chi square tabel yang diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom sebesar 184, diperoleh nilai chi square tabel 216.649. Dengan membandingkan chi square hitung dengan chi square tabel ($212.969 < 216.649$), maka model dapat dinyatakan layak (Gozali, 2011).

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel 1 terlihat bahwa nilai chi square 212,969 dengan probabilitas 0,071 menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima sebagai model persamaan struktural yang baik. Indeks pengukuran GFI, TLI, CFI, dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Dengan demikian uji kelayakan model SEM sudah memenuhi syarat penerimaan.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM (Tabel 2), dengan cara menganalisis nilai regresi (Regression Weights Analisis Structural Equation Modeling). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai Critical Ratio (CR) dan nilai Probability (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1,96 untuk nilai CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P (probabilitas). Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian analisis sebanyak 5 hipotesis yang dibangun, secara empiris terbukti signifikan, walau pada tingkat signifikan yang berbeda-beda. Hipotesis

pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi telah teruji signifikan. Temuan ini mendukung hasil penelitiannya Sopiah (2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Musparni (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi telah teruji signifikan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010) menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Dwi Lusi (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu hasil penelitian Luthans (2006) adalah kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini mendukung penelitian Robbin dan Judge (2008) bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Selain itu Merry Ristiana M (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

organizational citizenship behavior (OCB)

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini mendukung penelitian Muhammad dan Aslinda (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Sedangkan penelitian menurut Mohammadreza (2015) hasilnya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB).

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini mendukung penelitian Organ dan Lingl (1995) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu hasil penelitian Mohammad dkk. (2011) dan Saepung dkk. (2012), kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB.

6. Implikasi

Temuan dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi dan komitmen merupakan faktor penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, karena sebagai dorongan mental yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam profesinya sebagai guru.

Namun harus dibarengi dengan sikap sukarela (OCB) sebagai wujud dari adanya kepuasan kerja. Sikap ini harus dikedepankan demi kepentingan lembaga pendidikan dimana guru tersebut bekerja.

Kesemuanya ini akan mampu membawa peserta didik untuk lebih belajar dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian guru mampu memberi kontribusi dalam peningkatan kualitas lulusan.

7. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian mendatang hendaknya mengarahkan pada obyek penelitian yang lebih luas dengan mengambil obyek semua lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan di kota Semarang.

Perlu menambah atau memasukkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB).

Daftar Pustaka

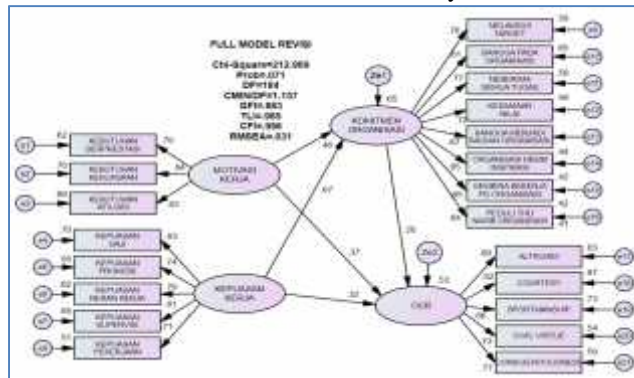
- Allen, Natalie J and Meyer, John P, 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1.
- A. Soegihartono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3 No. 1.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Scientific Research, Vol 1*

- Christina T.S. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT*. Media Riset Akuntansi. Vol.2 No.1. Purwokerto. Universitas Soedirman.
- Dwi Lusi. 2011. Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.2 No.2
- Faustino Cordoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang. Penerbit: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jehad Mohammad, Farzana Quoquab Habib dan Mohamad Adnan Alias, 2011, Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 2, 149–165., July 2011
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. New York: McGrawHill
- Krietner, R. and Kinicki, R. 2004. *Organizational Behavior*. 6th edition. New York: McGrawHill
- Laurensia Velen. 2012. *Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya. PT ISS Indonesia
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. (10th ed.). Boston: McGraw-Hill
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- McNeese Smith, D. 1995. *Job satisfaction, productivity, and organizational commitment :The result of leadership*. J of Nursing Administration
- Merry Ristiana M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. Vol.9 No.1
- Miftahun Ni'mah. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 37 No. 1
- Mohammadreza Moradi. 2015. Modeling the Relationship between Work Motivation and Employees' Organizational Citizenship Behaviors of Youth and Sport Offices in Chaharmahal and Bakhtiari Province
- Muhammad Akmal Ibrahim And Aslinda. 2014. The Effect of Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar. *International Journal of Administrative Science &*

- Organization*. May 2014. Volume 21
- Musparni.2011. *Pengaruh Supervisi Pimpinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang*.Tesis. Padang. UNP
- Organ, D. W. 1988.*Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W, K Ryan (1995), *A Meta-Analytic Review of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, *Personnel Psychology*, 48
- Organ, D.W. & Konovsky, M.A. (2001). *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Applied Psychology*. (1st Ed).
- Pahmi, Idrus, Mahlia. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. Makasar. Tesis Universitas Hasanudin
- Podsakoff, M., Scott, B.M., Paine, J.B., Bachrach, D. G. 2000. *Organization Citizenship Behaviour : acritical Review The Theoretical And Emperical Literature And Suggestions For Future Research*. *Journal of Management*.
- Number 2
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior*. 9th Edition. Prentice Hall International Inc.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins. 2009. *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai*. *Analisis Manajemen*. Vol. 5 No. 1.
- Wanee Saepung, Sukirno and Sununta Siengthai, 2012, *The Study of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia* Asian Institute of Technology
- Werner J dan James W. Tankard. 2005. *Teori Komunikasi*. Kencana. Jakarta

Lampiran

Gambar 1. Analisis konfirmatory Full Model SEM



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Tabel 1: Pengujian Kelayakan Full Model

Parameter	Cut of value	Hasil analisis	Ket.
CHI SQUARE	<216.64	212.97	Baik
PROB	0,05	0.071	Baik
GFI	0,90	0.883	Baik
TLI	0,95	0.985	Baik
CFI	0,95	0.986	Baik
RMSEA	0,08	0.031	Baik

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Tabel 2. Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Nilai CR dan P	Hasil Uji
H1 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	CR = 5,758 P = 0,001	Diterima
H2 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	CR = 7,099 P = 0,001	Diterima
H3 Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB	CR = 2,109 P = 0,035	Diterima
H4 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB	CR = 3,568 P = 0,001	Diterima
H5 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB	CR = 2,580 P = 0,010	Diterima

Keterangan : CR adalah Critical Ratio dan P adalah Probability

Sumber : data primer yang diolah, 2016