

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU SMK MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN SEMARANG

Dynasty Larasati
15010113120057

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG

ABSTRAK

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berhubungan erat dengan dunia kerja yang terus berkembang secara pesat. Hal ini yang melatarbelakangi guru SMK harus mampu mendidik siswanya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi apapun. Selain itu, para guru juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya dan menghadapi masalah kenakalan remaja (siswanya). Oleh karena itu, penting bagi guru untuk memiliki OCB. *Organizational citizenship behavior* yang tinggi pada guru cenderung membuatnya menunjukkan pengabdian pada sekolah, memiliki loyalitas, dan dapat mensukseskan tujuan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. Populasi terdiri dari 104 guru yang terbagi dalam empat sekolah. Sampel penelitian berjumlah 63 guru diperoleh dengan *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala model *Likert*, yaitu Skala OCB (22 item valid; $\alpha = 0,902$) dan Skala Kepuasan Kerja (34 item valid; $\alpha = 0,950$). Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,684, $p < 0,001$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka OCB semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka OCB semakin rendah. Kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 46,8% terhadap OCB.

Kata kunci: kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset berharga dalam organisasi, karena dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber Daya Manusia di dalam dunia pendidikan adalah guru. Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang harus dijalankan oleh guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Tugas lain yang harus dilakukan seorang guru khususnya ketika mereka mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berhubungan erat dengan dunia kerja yang terus berkembang secara pesat, yaitu menuntut mereka untuk harus memperbaharui dan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga mampu mendidik anak-anaknya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi apapun. Selain itu, mereka juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat sebagai bentuk promosi, menghadapi masalah kenakalan remaja (Rahman, 2014). Beberapa

pekerjaan tersebut seringkali harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki OCB tinggi cenderung memiliki loyalitas dan pengabdian pada sekolahnya (Nugroho, Sutjipto, & Matin, 2016). Selain itu, Rahman (2014) menjelaskan bahwa OCB yang tinggi dapat mensukseskan tujuan sekolah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian mengenai OCB pada guru perlu dilakukan.

Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu sebagai pekerja secara spontan dan atas keinginan sendiri untuk melakukan sesuatu yang tidak secara langsung dihargai oleh perusahaan melalui kenaikan gaji, tetapi perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Empat faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB adalah karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Podsakoff, dkk. (2000) menyebutkan bahwa karakteristik individual yang berupa sikap positif salah satu bentuknya adalah kepuasan kerja.

Tenaga kerja yang dalam hal ini adalah guru, akan melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya dan membahas mengenai hal positif tentang organisasinya hanya akan dilakukan oleh mereka yang merasa puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Oleh karena itu, pihak sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dalam rangka memaksimalkan guru-guru yang ada, sehingga akan menghemat biaya dan tidak membuang waktu melatih orang baru. Selain itu, pihak sekolah harus dapat

membuat guru-gurunya merasakan puas dan betah bekerja di sekolahnya dengan memperhatikan beban mengajar yang diberikan, penghasilan yang diberikan, intensitas dalam mengikuti pelatihan, dan menciptakan hubungan yang harmonis, seperti rekan kerja yang saling mendukung dan pengawasan dari kepala sekolah.

Robbins dan Judge (2015) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah hasil evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya, yang menimbulkan perasaan positif pada diri seseorang tentang pekerjaannya. Beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah otonomi dan independensi, peluang peningkatan dan pengembangan karir, komunikasi antara pekerja dan manajemen, merasa aman dalam lingkungan kerja, fleksibilitas untuk menyeimbangkan isu-isu kehidupan dan pekerjaan, pelatihan spesifik pekerjaan, serta pengakuan manajemen atas kinerja pekerja.

Berikut beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja dan OCB pada karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Ackfeldt dan Coote (2000) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada karyawan. Penelitian Alotaibi (2001) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan pada OCB pekerja di Kuwait. Sedangkan, penelitian oleh Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan resiliensi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. Penelitian tersebut di atas menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan OCB,

sehingga masih perlu dilakukannya penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian lainnya menguji variabel yang berbeda, Ali dan Waqar (2013) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional dan *laissez-faire*) berhubungan positif dan signifikan dengan OCB guru sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional ditemukan mendapatkan tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Penelitian Runhaar, Konermann, dan Sanders (2013) menunjukkan hasil bahwa otonomi dan *leader member exchange* (LMX) melemahkan hubungan antara *work engagement* dengan OCBI dan OCBO masing-masing pada guru sekolah lanjutan di Belanda (*dutch secondary education*). Penelitian Paramasivam (2015) menunjukkan bahwa *family supportive organizational perceptions* (FSOP) berperan dalam hubungan antara *self-efficacy* dan OCB guru perguruan tinggi teknik terhadap institusi di India. Partisipan dalam penelitian tersebut terbatas hanya untuk guru teknik dan daerah pencarian sampel yang relatif kecil.

Hubungan kepuasan kerja dan OCB telah pula diteliti pada guru di Indonesia. Rahman (2014) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan OCB berdasarkan jenis kelamin dan usia, serta terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan OCB pada guru Madrasah Aliyah Madani Gowa Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB guru di SMK Negeri Kecamatan Pasar Minggu Kota, di Jakarta Selatan.

Penelitian mengenai kepuasan kerja dan OCB pada guru yang telah dilakukan oleh dua penelitian tersebut menggunakan subjek guru SMK Negeri dan guru Madrasah Aliyah (MA) yang setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru sekolah swasta Islam, yaitu SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2016 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa dari jumlah total pengangguran 7.020.000 orang tersebut, 9,84% bagian merupakan siswa berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Persentase tersebut paling banyak dan mengalami kenaikan sebesar 0,79% dibandingkan pada bulan Februari 2015, yaitu 9,05% (Ariyanti, 2016). Dalam rangka mengatasi masalah tersebut, Menteri Perindustrian (Menperin) bekerjasama dengan industri untuk mencetak 1 juta tenaga kerja baru terampil sampai tahun 2019 (Idris, 2017). Misalnya, masing-masing industri memegang 5 SMK, dimana mereka sebagian teori di kelas, separuh lagi praktik di industri.

Kabupaten Semarang merupakan salah satu wilayah yang berada di Provinsi Jawa Tengah. Penduduk di Kabupaten Semarang mayoritas mata pencaharian terbesar kedua setelah sektor pertanian adalah pada sektor industri (Bappeda Kabupaten Semarang, 2016). Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti memilih SMK Muhammadiyah sebagai lokasi penelitian, karena lulusan SMK berkaitan erat dengan dunia kerja, sehingga guru SMK memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan guru SMA, karena harus mampu menciptakan lulusan yang

mandiri dalam arti siap untuk memasuki dunia kerja sesuai jurusan, beradaptasi di lingkungan kerja, dan dapat mengembangkan diri dikemudian hari (wiraswasta). Selain itu, SMK Muhammadiyah merupakan sekolah Islam yang mana guru-guru perlu untuk menanamkan nilai-nilai agama Islam kepada anak didiknya. Serta, didalam ajaran Islam dianjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan (Rahman, 2014). SMK Muhammadiyah juga merupakan sekolah swasta di Kabupaten Semarang, sehingga agar sekolah ini mampu menjadi SMK yang berkualitas dan diminati oleh masyarakat, maka SMK Muhammadiyah harus meningkatkan beberapa hal, seperti perhatian dan perilaku guru terhadap murid di kelas, program dan kurikulum, pola pengajaran, sarana dan fasilitas yang memadai, sehingga orang tua murid lebih banyak yang percaya untuk menitipkan anaknya di SMK Muhammadiyah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang kepala sekolah didapatkan hasil bahwa OCB pada guru masih belum optimal, terutama pada hal membimbing kepada guru lain dalam kegiatan belajar mengajar dan membuat alat peraga, dimana hal tersebut merupakan dimensi dari OCB, yaitu *altruism*. Selain itu, pada sekolah lain terdapat guru berusia lanjut yang tidak hadir tepat waktu, hal ini merupakan dimensi dari *conscientiousness*. Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. Kabupaten Semarang terdapat 35 SMK swasta dimana 18 SMK diantaranya merupakan sekolah swasta Islam, serta empat diantaranya akan menjadi lokasi penelitian.

Penelitian ini hendak dilakukan pada guru di empat sekolah, yaitu SMK Muhammadiyah Susukan, SMK Muhammadiyah Suruh, SMK Muhammadiyah Sumowono, dan SMK Muhammadiyah Ungaran. SMK Muhammadiyah Susukan terdiri dari empat program keahlian, yaitu Teknik Otomotif Kendaraan, Teknik Audio Video, Teknik Komputer dan Jaringan, serta Garmen. SMK Muhammadiyah Suruh terakreditasi B, dengan empat program keahlian, yaitu Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, dan Teknik Garmen. SMK Muhammadiyah Sumowono memiliki program keahlian Garmen dan Teknik Sepeda Motor, dan SMK Muhammadiyah Ungaran memiliki program keahlian Teknik Otomotif Kendaraan Ringan dan Garmen.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian kuantitatif ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang dapat mendukung pengembangan pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) serta Psikologi Pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan OCB pada guru.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk mempertimbangkan pentingnya kepuasan kerja pada guru, ketika akan mengambil kebijakan untuk meningkatkan OCB.

b. Untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian kuantitatif ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja dan OCB, yang akan berguna bagi subjek penelitian dan sekolah yang bersangkutan, serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.