BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia, yang menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. ”*The successes of educational programs depend highly on the major contributions of involvement effort and professionalization of academicians*”.[1] Keberhasilan suatu sistem pendidikan tergantung pada keterlibatan, upaya dan kontribusi guru atau keahlian profesional mereka.

Pada era ini, madrasah dituntut tidak cukup hanya dengan menerapkan strategi produk dan nilai saja. Namun juga perlu memperhatikan bagaimana menciptakan suatu sistem internal yang solid serta bagaimana mereka memperlakukan setiap pelanggannya (siswa dan orang tua) untuk dapat mencapai tingkat kepuasan yang memberikan potensi terhadap pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu unsur yang menjadi ujung tombak bagi industri jasa pendidikan adalah guru. Meningkatan mutu dan kualitas tenaga edukasi adalah suatu keniscayaan untuk dapat bersaing dan direspon pasar .[2]

Dalam Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, pasal 40 ayat 2 poin b menyebutkan bahwa pendidik berkewajiban memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.[3]

Saat ini guru dari lembaga pendidikan manapun merupakan pencipta nilai di lembaga pendidikan mereka. Apabila guru berkomitmen menjalankan peran serta tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik maka hal tersebut akan meningkatkan

---

[1] Noordin F and Jussof K, *“Levels of Job Satisfaction among Malaysian Academic Staff*,” *Asian Soc Sci.* 5 (2009): 100–122.

[2] Prabasmoro, “*Modern Edutech Is What We Need*,” *Campus* 2, no. 1 (2008). 1.

[3] Ara dan Imam Machali Hidayat, *The Handbook of Education Management*, II (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018). 489.

tingkat *competitive advantage* madrasah untuk dapat memenangkan persaingan. Sebagai pelaku industri jasa maupun industi manufaktur.[4]

Dalam lingkungan pendidikan yang dinamis saat ini, guru tidak hanya sebagai pendidik tetapi mereka sekarang menjadi pendukung siswa, fasilitator di kelas dan pembimbing orangtua. Para orang tua siswa menjaga interaksi dengan guru dan anggota madrasah lain untuk terus mengetahui perkembangan anak mereka. Mereka mengetahui bahwa masa depan dan karir anak-anaknya bergantung pada tindakan para gurunya.

Oleh karena itu, madrasah membutuhkan guru yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Studi mengenai perilaku SDM dapat dipandang melalui beberapa aspek, diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen guru dan masa kerja yang memiliki kaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sampai saat ini OCB telah dieksplorasi dalam berbagai konteks mulai dari unit manufaktur, restoran, rumah sakit, bank hingga ke dunia pendidikan. *Organizational Citizenship Behavior* dibutuhkan di dunia kerja yang dinamis seperti saat ini. Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi.[5]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara agregat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Indikator OCB ditunjukan dengan *alturism* (membantu rekan kerjanya), *courtesy* (menghindari konflik yang tidak

[4] Sigit Auliana; Iis Nurasiah, "*Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen*" 2, no. 2 (2017): 149–62.

[5] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 10th ed. (Yogyakarta: PT. Andi, 2006). 100

perlu), *civic virtue* dan *conscientiousness* (menaati peraturan organisasi) serta *sportmanship* (mentoleransi keadaan yang kurang nyaman di lingkungan kerja).[6]

Madrasah Aliyah (MA) As Solehhiyah dan Al Mukhlisin yang berlokasi di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung. Kedua Madrasah ini terakreditasi A. Terdapat sekitar 200 sampai 300 orang peserta didik yang bersekolah di masing-masing MA.

Dilihat dari potensi perkembangan sumber daya manusia pendidikan untuk Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung sendiri, kedepannya akan terus bertambah lagi. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya proyek-proyek pembangunan perumahan, sarana dan prasarana disekitar wilayah MA.

Melihat peluang kebutuhan dan pasar jasa pendidikan yang masih sangat tinggi kedepannya maka sudah seharusnya MA meningkatkan daya saingnya dari segala aspek. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti dan juga wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sekolah MA As Solehhiyah dan Al Mukhlisin, bahwa masalah yang saat ini dan dari dulu masih dihadapi adalah dari segi faktor SDM atau guru.[7]

Hal ini diperkuat melalui wawancara singkat yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah MA Al Mukhlisin, Madrasah berkeinginan memiliki guru dengan semangat kerja tinggi, loyalitas tinggi, komitmen tinggi, serta rasa memiliki dan keterkaitan dengan MA yang tinggi.[8]

Keinginan Kepala Sekolah tersebut merupakan pendapat yang rasional, jika kualitas guru yang dimilikinya rendah, maka akan sulit bagi MA tersebut untuk menghasilkan *output* yang berkualitas dan berdaya saing tinggi untuk kedepannya.

---

[6] D. W. Organ, P. M. Podsakoff, and S.B. MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences* (California: Sage Publications, Inc., 2006).

[7] Yudi Mulyadi, "'Wawancara Tentang Masalah Fundamental Madrasah.'" (Bandung, 7 Januari (2020)

[8] Deden Syihabudin, "*Wawancara Tentang Sumber Daya Tenaga Pendidik Yang Diinginkan Madrasah Saat Ini*" (Bandung, 10 Januari (2020).

Sebelumnya peneliti telah melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner di beberapa guru di MA As-Solehhiyah dan Al Mukhlisin. Penelitian awal dilakukan untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan OCB berdasarkan dimensi-dimensi di atas. Berikut fenomena lain yang ditemukan pada penelitian awal.

Tabel 1.1
Hasil Rekap Penelitian Awal

No.	Penyebab Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*	Jumlah Jawaban Sering	Presentase
1.	Seringkali tidak mematuhi prosedur aturan atau seringkali terlambat dalam bekerja	5	17,24%
2.	Kurang toleransi dan sering mengeluh dalam tugas/pekerjaan	3	10,34%
3.	Ada beberapa guru dalam mengerjakan tugas menunggu perintah terlebih dahulu	7	24,14%
4.	Melaksanakan tugas/pekerjaan hanya sesuai standar atau tidak lebih baik	8	27,59%
5.	Kurang berpatisipasi aktif dalam organisasi	6	20,69%
Jumlah		**29**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei (2020)

Setiap responden yang terdiri dari 10 orang bisa memilih satu atau lebih tentang hal apa saja yang mungkin telah, ataupun seringkali dilakukan dalam pekerjaannya yang berkaitan dengan OCB.

Disamping data diatas, fenomena lain yang peneliti temukan berkaitan dengan perilaku OCB seperti guru tidak berinisiatif untuk menggantikan guru lain yang berhalangan hadir, sehingga terjadi kekosongan pada jam pelajaran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Berdasarkan hasil observasi pada guru di masing-masing MA, terdapat guru yang menunjukan indikasi masalah sikap *alturism* ditandai dengan tidak memberi bantuan pada siswa dan orangtua siswa yang membutuhkan bantuan di luar jam mengajar. Terdapat pula guru yang tidak berinisiatif memberikan sambutan ketika ada tamu dari luar yang membutuhkan bantuan. Selain itu, beberapa guru masih datang terlambat dan tidak memberikan keterangan saat tidak hadir ke madrasah. Menurut keterangan kepala sekolah, terdapat beberapa guru yang jarang menghadiri rapat yang dilakukan di luar jam kerja.[9] Hal ini menunjukan adanya masalah pada sikap *courtesy*.

Menurut Katz, individu dengan OCB yang tinggi akan cenderung bertindak melindungi lembaga dan asetnya, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja lembaga, senang melatih diri untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tambahan, senang menciptakan iklim organisasi yang baik bagi rekan kerja dan lingkungan dan selalu bersedia bekerja sama.[10] Lembaga dengan staf yang memiliki OCB tinggi terbukti memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan organisasi yang stafnya memiliki OCB rendah.[11]

Di lihat dari aspek psikologi organisasi, perilaku OCB memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, budaya, sikap, kepribadian dan kinerja organisasi.[12] Selain itu, terdapat penelitian yang menunjukan bahwa perilaku OCB dipengaruhi oleh banyak variabel diantaranya adalah *perceived organizational support* (POS) dalam penelitian

---

[9] Yudi Mulyadi, "*Wawancara Tentang Partisipasi Guru Pada Rapat Madrasah*."(Bandung, 7 Januari (2020)

[10] Douglas S. Bolon, "O*rganizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment,*" *Journal of Hospital and Health Services Administration.*, 1997, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10167456.

[11] Stephen P. Robin and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

[12] Organ, Podsakoff, and MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences*.

Rhoades dan Eisenberger, kepuasan kerja dalam penelitian Organ & Lingl dan komitmen organisasi dalam penelitian Zein abadi.[13]

Hasil penelitian Foote dan Li-Ping Tang, Organ dan Lingl serta Zeinabadi menjelaskan bahwa OCB dapat ditingkatkan jika anggota organisasi mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan.[14] Komitmen organisasi juga ditemukan sebagai *predictor* dari OCB berdasarkan penelitian Bogler dan Somech.[15] Hal ini berarti, ketika seorang individu menjadi bagian dalam organisasi, mereka akan memiliki komitmen organisasi, dan akan lebih berpartisipasi dalam praktik *Organizational Citizenship Behavior.*

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, pentingnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seseorang berdampak langsung terhadap pencapaian organisasi, maka masalah perilaku OCB pada guru ini merupakan aspek penting untuk diteliti. Terlebih penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap OCB guru madrasah belum banyak di teliti oleh peneliti lain di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Oleh karena itu penulis mengambil judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* guru di MA As-Solehhiyah dan Al Mukhlisin Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini akan menganalisis:

1. Bagaimana gambaran umum Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin?

---

[13] Niki Puspita Sari and Helmi Muhammad, "*Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat Di Lingkungan Pondok Pesantren*," RELEVANCE : Journal of Management and Business 2, no. 2 (2019): 263–74, https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1928.

[14] Sari and Muhammad.

[15] A. Somech and A. Drach-Zahavy, "Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationships between Job Satisfaction, Sense of Efficacy, and Teachers' Extra- Role Behavior.," *Teaching and Teacher Education* 16, no. 5–6 (2000): 649–659, https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00012-3.

2. Seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin?
3. Seberapa tinggi tingkat komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin?
4. Seberapa tinggi *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin?
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah As-Solehhiyah dan Al Mukhlisin?
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah As-Solehhiyah dan Al Mukhlisin?
7. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organiasi guru Madrasah Aliyah As-Solehhiyah dan Al Mukhlisin?
8. Seberapa tinggi tingkat perbedaan kepuasan kerja pada guru Madrasah Aliyah As-Solehhiyah dan Al mukhlisin?
9. Seberapa tinggi tingkat perbedaan komitmen organisasi pada guru Madrasah Aliyah As-Solehhiyah dan Al mukhlisin?
10. Seberapa tinggi tingkat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru Madrasah Aliyah As-Solehhiyah dan Al mukhlisin?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Terkait rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

a. Mendeskripsikan gambaran umum Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin
b. Mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin

c. Mendeskripsikan tingkat komitmen organisasi guru di Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin
d. Mendeskripsikan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* guru di Madrasah Aliyah As Solehhiyah dan Al Mukhlisin
e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah As-Solehiyah dan Al Mukhlisin
f. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah As-Solehiyah dan Al Mukhlisin
g. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah As-Solehiyah dan Al Mukhlisin
h. Menganalisis perbedaan kepuasan kerja pada guru Madrasah Aliyah As-Solehiyah dan Al Mukhlisin
i. Menganalisis perbedaan komitmen organisasi pada guru Madrasah Aliyah As-Solehiyah dan Al Mukhlisin
j. Menganalisis perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru Madrasah Aliyah As-Solehiyah dan Al Mukhlisin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dari sisi teoretis maupun sisi praktis.

a. Secara Teoretis

1) Memberikan sudut pandang baru terhadap analisis di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya dalam kajian mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* guru Madrasah Aliyah .

2) Memperkaya bahan kajian dan referensi bagi kalangan akademis di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya dalam membahas mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* guru di Madrasah Aliyah.

b. Secara Praktis

1) Memberikan masukan bagi manajemen Madrasah Aliyah dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru dengan mempertimbangkan aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2) Menyajikan analisis dan temuan-temuan baru di bidang kajian pengaruh antar variabel yang dibahas diharapkan bisa menjadi panduan untuk mencari alternatif solusi permasalahan di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
3) Para guru agar lebih berperan dalam penyelenggaraan pelayanan pendidikan dengan meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior*.

D. Kerangka Berpikir

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penelitian ini dilakukan kepada guru yang bekerja di Madrasah Aliyah yang terdiri dari semua guru di MA As-Solehiyyah dan Al Mukhlisin. Penelitian ini dilakukan sebatas mendapatkan informasi tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di Madrasah Aliyah.

Agar penelitian ini lebih spesifik dan untuk membatasi permasalahan yang diteliti, maka peneliti membuat batasan sampel dan variable yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap evaluatif yang dimiliki guru mengenai pekerjaannya (Robbins, 2000.). Beberapa diantara teori kepuasan

kerja adalah teori pemenuhan kebutuhan (*need fullfillment*), teori kesesuaian harapan (*discrepancy*), teori kesesuaian nilai kerja (*value attainment*), teori keseimbangan (*equity*). Semua teori itu dirumuskan dalam indikator kepuasan kerja yang diukur berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI), diantaranya: pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja.[16]

2. Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara guru dengan organisasinya. Indikator komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu; *affective, continuance* dan *normative.*[17] *Affective commitment* yaitu sikap loyalitas guru terhadap organisasi dan sikap memberikan dukungan terhadap kebijakan organisasi. *Continuance commitment* yaitu guru merasakan jaminan bekerja dalam organisasi dan kebutuhan guru terhadap pekerjaan. *Normative commitment* yaitu guru bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan rasa memiliki terhadap organisasi.

3. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan atau sukarela yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal individu, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif.[18] Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Indikator ini merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki psikometrik yang baik. Skala ini mengukur lima dimensi indikator OCB sebagai berikut:[19]

---

[16] Tran Ngoc Tien, "Determinants of Job Satisfaction Among Teachers in Vietnam," *Journal of Education & Social PTien, Tran Ngoc. "Determinants of Job Satisfaction Among Teachers in Vietnam." Journal of Education & Social Policy 5, No. 1 (2018): 65–76. Http://R-Cube.Ritsumei.Ac.Jp/Repo/Repository/Rcube/6394/K63_dis.Pdf.Olicy* 5, no. 1 (2018): 65–76, http://r-cube.ritsumei.ac.jp/repo/repository/rcube/6394/K63_dis.pdf.

[17] J.P Meyer and N.J. Allen, "*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitmen*t," *H*uman Resource Management Review 1, no. 1 (1991): 61–89.

[18] Robin and Judge, *Perilaku Organisasi*.

[19] Organ, Podsakoff, and MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences*.

a. *Alturism* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang faham dan rekan kerja baru.

b. *Courtesy* yaitu perilaku mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan.

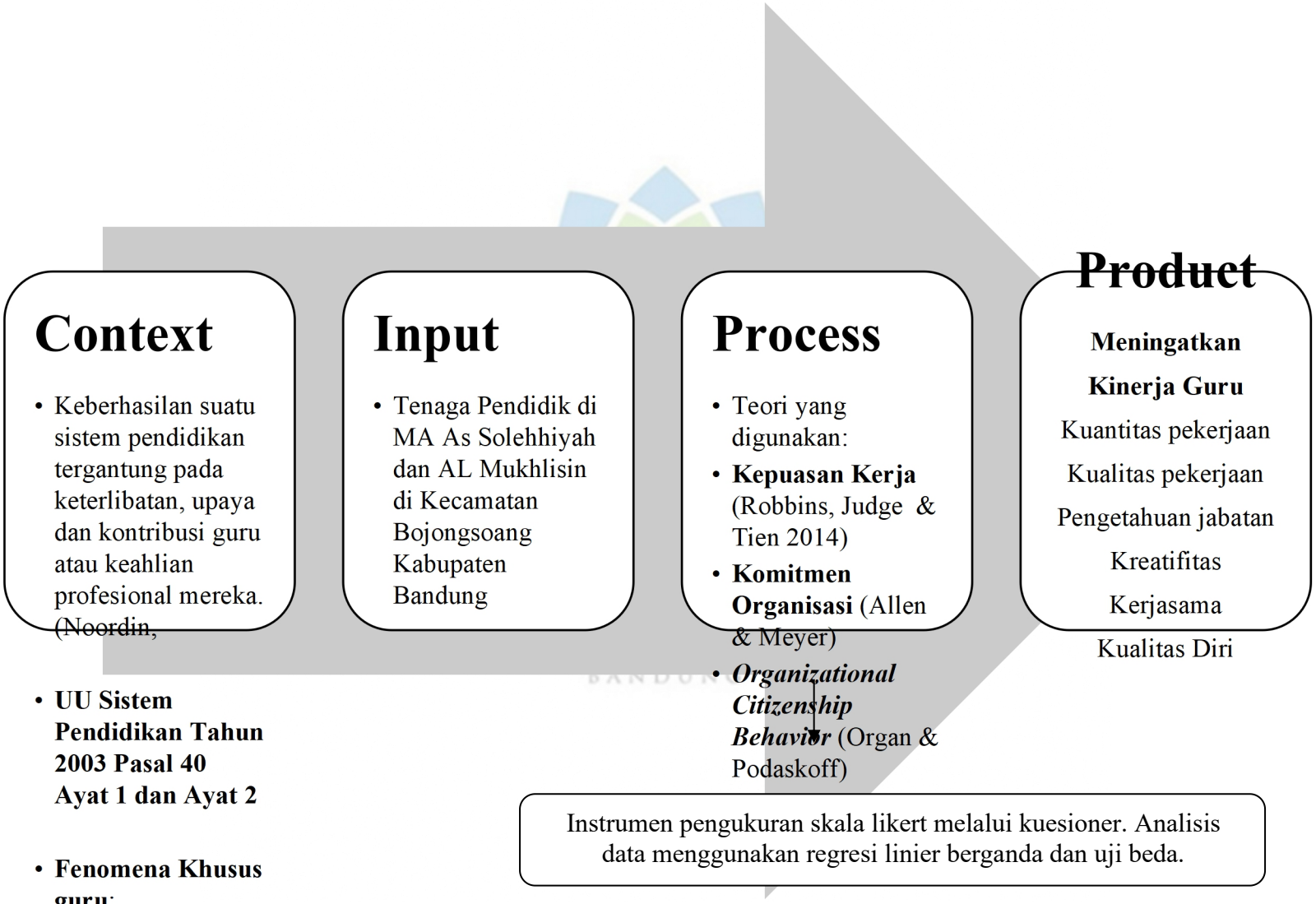
c. *Civic virtue* yaitu perilaku bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktifitas kehidupan lembaga misalnya, menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi lembaga.

d. *Conscientiousness* yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil diatas standar yang ditetapkan misalnya, bekerja sepanjang hari, tidak membuang-buang waktu, dan secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya.

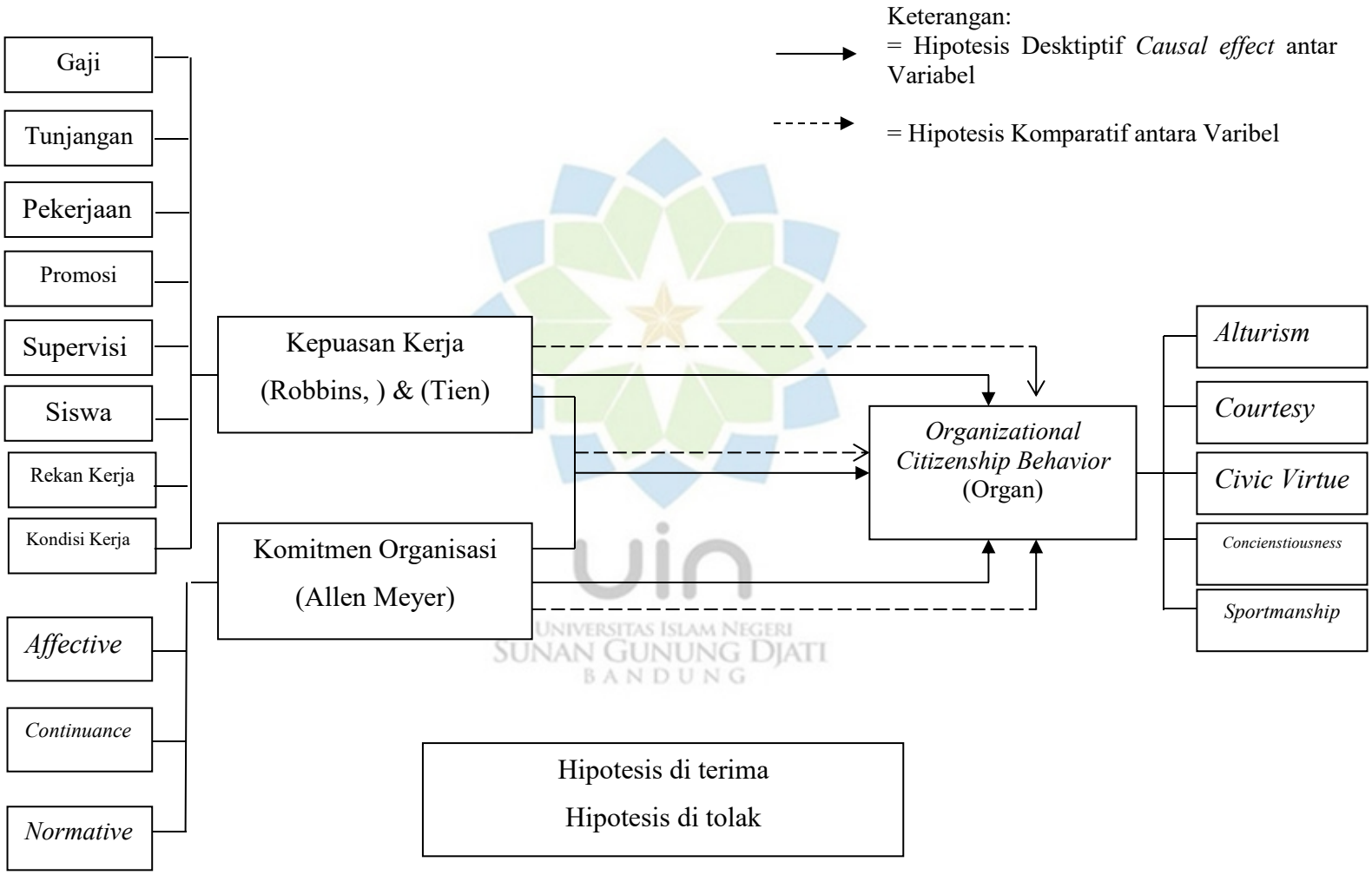
e. *Sportmanship* yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangan dan kurang ideal misalnya, tidak suka mengeluh secara picik dan tidak suka melalaikan realitas.

Kerangka berpikir ini disusun secara rasional menurut konsep dan teori yang ada dengan penemuan masalah yang implementasikan diatas. Proses alur pikir peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Penelitian Model CIPP
Sumber : Penulis (2020)



Gambar 1.2
Pengaruh Variabel Penelitian
Sumber: Penulis (2020)

Kerangka berpikir penelitian ini diawali oleh UU Sistem Pendidikan Tahun 2003 Pasal 40 Ayat 1 dan Ayat 2 membahas mengenai hak dan kewajiban guru. Diantaranya guru berhak memperoleh:

a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
d. Kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Guru berkewajiban:

a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam UU diatas pada dasarnya memiliki kesesuaian dengan indikator kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru. Dimana penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai termasuk kepada indikator gaji dan tunjangan. Penghargaan dan pembinaan karir masuk pada tunjangan dan promosi.

Hanya saja kenyataan dilapangan menunjukan para pemimpin Madrasah Aliyah hanya memperhatikan kinerja agregat guru secara keseluruhan, namun kurang memperhatikan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap perilaku OCB individu gurunya. Padahal setidaknya satu studi awal telah

mengkonfirmasi hubungan positif antara peningkatan OCB akan meningkatkan kinerja guru organisasi.[20]

Dasar dari penelitian ini adalah pemahaman bahwa perilaku guru berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Gagasan ini didasarkan pada teori *social-exchange theory*, yang menyatakan bahwa individu memberikan kontribusi lebih banyak untuk hubungan yang mereka anggap positif dan menjauhi hubungan negatif.[21]

Organ menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dimana guru mengalami penurunan ketegangan. Guru yang terlibat dalam tingkat OCB lebih tinggi akan berkontribusi secara positif pada kinerja unit organisasi. [22]

Indikator pengukuran OCB, seperti yang dijelaskan pada ruang lingkup dan batasan masalah, terdiri dari lima dimensi yakni; a*lturism, courtesy, civic virtue, conscientiousness* dan *sportmanship*. Kelima dimensi ini merupakan yang sudah digunakan oleh banyak peneliti terdahulu, dalam mengukur OCB baik pada sektor swasta atau pendidikan. Indikatornya dapat dikembangkan sesuai dengan ranah penelitian.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi OCB. Diantaranya kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi kepribadian dan gaya kepemimpinan. Peneliti mengambil dua faktor saja sebagai variabel yang memengaruhi OCB pada penelitian ini. Peneliti mengambil teori dari Robin dan Judge, karena ke dua variabel ini dapat mewakili aspek perilaku luar dan dalam individu pada perilaku organisasi.

Kepuasan kerja ditemukan memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja dan OCB. Yang pada akhirnya memiliki pengaruh yang signifikan pada

---

[20] Organ, Podsakoff, and MacKenzie.

[21] R Deluga, "*Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour,*" Journal of Occupational and Organizational Psychology 67, no. 4 (1994): 315–26.

[22] Organ, Podsakoff, and MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences*.

absensi guru, *turnover*, dan tekanan psikologis.[23] Selain itu, individu dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi menunjukkan menurunnya kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan.[24]

Keinginan individu untuk berkerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari perilaku OCB yang dimiliki oleh seorang individu. Seseorang yang memiliki perilaku OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.[25]

Kepuasan kerja merupakan penilaian personal tentang seberapa jauh pekerjaannya memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah "*a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics—is clearly broad*''. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu merasa positif dalam pekerjaan itu sendiri sehingga kalau dia merasa positif maka dia akan bertahan dalam pekerjaan itu.[26]

Terdapat penelitian yang menunjukan bahwa seorang individu yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat dengan OCB. Hal ini dikarenakan adanya persepsi adil. Seseorang yang merasa rekan kerjanya membantu pekerjaannya lebih mungkin terlibat dalam *helping behavior*. Sedangkan seseorang yang memiliki hubungan antagonistik dengan rekan kerja kurang mungkin melakukan demikian. Mohammad et al. memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk memprediksikan perilaku OCB

---

[23] C. Ann Smith, Dennis W. Organ, and Janet P. Near, "*Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents*," Journal of Applied Psychology 68, no. 4 (1983): 653–63, https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653.

[24] Smith, Organ, and Near.

[25] Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, and Indriyani, "*Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara,"* Prosiding Seminar Nasional & Internasional 1, no. 1 (2017): 39–48.

[26] Robin and Judge, *Perilaku Organisasi.*

pada diri guru.[27] Gibson et al menyebutkan bahwa guru dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.[28]

Kepuasan kerja sebagai variabel X1 pada penelitian ini akan mengukur penilaian guru MA terhadap indikator-indikatornya. Secara garis besar kepuasan kerja itu meliputi: 1) Apa yang diinginkan guru, 2) Apa yang diharapkan guru dari pekerjaannya, dan 3) Apa yang sebenarnya guru terima.

Hal ini didasarkan pada teori yang dikemukakan Robbins berkaitan dengan indikator kepuasan kerja yang diantaranya adalah; 1) gaji, 2) kesempatan promosi, 3) pengawasan, 4) pekerjaan itu sendiri, 5) kondisi kerja dan 6) rekan kerja. Dimana iklim organisasi masuk kedalam indikator kondisi kerja. Dan gaya kepemimpinan masuk kedalam indikator pengawasan. Sedangkan kepribadian masuk kedalam kategori rekan kerja.

Disamping itu berdasarkan penelitian Tien, kepuasan kerja pada guru dapat diukur melalui indikator promosi, gaji, pengawasan pimpinan, pengakuan prestasi, kebijakan lembaga, hubungan dengan rekan kerja dan dukungan karir dari lembaga.[29]Peneliti mengolaborasikan indikator kepuasan kerja guru dari Robbin, Tien yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi guru MA pada peneitian ini.

Komitmen organisasi sebagai variabel X2 diukur berdasarkan teori Allen dan Meyer yang merinci tiga indikator penting yakni *affective, continuance* dan *normative commitment*. Ketiga indikator ini dikembangkan sesuai dengan ranah penelitian yakni mengukur komitmen organisasi guru MA.

Komitmen afektif dikonseptualisasikan sebagai keyakinan yang kuat, dan penerimaan, tujuan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan

---

[27] Mohammad J, Habib Farzana Q, and Alias M.A, "*Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institutions*.," Asian Academy of Management Journal, 16, no. 2 (2011): 149–165.

[28] R. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr., J.H., & Konopaske, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 14th ed. (New York: McGraw-Hill Companies, 2012).

[29] Tien, "*Determinants of Job Satisfaction Among Teachers in Vietnam.*",10.

keanggotaan dalam organisasi.[30] Karena komitmen afektif mempertahankan arah perilaku ketika ada sedikit harapan akan penghargaan formal, akan terlihat logis bahwa komitmen afektif mendorong perilaku tersebut (yaitu perilaku diskresioner) yang tidak bergantung terutama pada penguatan atau penghargaan formal.[31] Sehingga komitmen afektif mendukung perilaku OCB pada individu.

Dalam literatur penelitian sebelumnya mengidentifikasi dua masalah utama mengenai OCB pada lembaga pendidikan. Pertama, dalam memahami faktor yang memengaruhi seperti komitmen, kreativitas, kecerdasan emosional dan ketahanan seperti dalam penelitian Deng & Guan, 2017; Khan & Rashid, 2012; Paul et al., 2016; Sabahi & Dashti, 2016.

Kedua, dalam mempertimbangkan konsekuensi positif perilaku OCB seperti peningkatan kepuasan kerja dan motivasi di mana, manajemen lembaga pendidikan membutuhkan keterlibatan lebih sering dengan anggota sehingga akan sangat selaras dengan nilai, misi, visi, dan tujuan.

Sementara itu dari aspek pengaruh antara komitmen organisasi dengan OCB . George & Jones menyatakan bahwa tingginya komitmen terhadap organisasi akan diwujudkan dalam perilaku guru untuk bertahan pada organisasi tersebut, bersedia bekerja lebih keras untuk memberikan hasil berkualitas, loyal, tingkat kehadiran tinggi, dan menunjukkan rasa memiliki (*ownership*) yang tinggi.[32]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penelitian dari Asiedu et al serta Rehan & Islam menjelaskan pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya ketika tingkat komitmen tinggi, maka OCB akan kuat.[33] Hal ini

---

[30] L. L. Cummings & L. Van and J. Graham & R. M. Dienesch Dyne, "*Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation.,*" Academy of Management Journal 37 (1994): 765–802.

[31] J. Allen and N. Meyer., "*Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity*.," Journal of Vocational Behaviour 49 (1996): 252–76.

[32] George J.M. and Jones G.R., *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2012).

[33] M.F Rehan and T Islam, "*Relationship Between Organizational Commitment and Citizenship Behaviours,*" World Journal of Management and Behavioral Studies 1, no. 1 (2013): 24–32.

diperkuat oleh semakin seseorang berkomitmen terhadap oganisasi, semakin dia bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan.[34] Dengan adanya komitmen yang dimiliki para guru maka akan meningkatkan kontribusi pada organisasi dan cenderung akan membuat guru melakukan *Organizational Citizenship Behavior* .

Disamping itu dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dua studi yang dilakukan Kuehn & Al-Busaidi, pada 2002 dan Chen & Fransesco pada 2001 mendukung tidak adanya korelasi atau berhubungan negatif antara OCB dan *continuance commitment.*

Dalam perspektif Islam, OCB seperti yang telah dijelaskan dalam teori modern juga memiliki nilai-nilai yang diajarkan dalam islam yaitu sikap tolong menolong. Terdapat dimensi indikator *helping behavior* yang didalamnya mengandung perilaku saling tolong menolong *ta'awun* dan *mujahadah*. Setiap umat diperintahkan untuk saling tolong menolong, hal ini dijelaskan dalam Al-Quran:

وَتَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ

TerjemahNya : " .. Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya."(QS Al Maidah 5: 2)

Dalam Islam, aspek *helping behavior* tersebut merupakan satu dari sekian banyak karakteristik seorang muslim, seperti yang dicatat lebih dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW bersabda:

[34] Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*, 9th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2008).

عن جابر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم « المُؤْمِنُ يَأْلَفُ وَيُؤْلَفُ ، ولا خَيْرَ فِيْمَنْ لا يَأْلَفُ ، ولا يُؤْلَفُ، وَخَيْرُ النَّاس أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاس

Dari Jabir, ia berkata,"Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda, 'Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia." (HR. Thabrani dan Daruquthni).

Selain itu etika kerja Islam bersumber dari Alquran. Menurut sabda dan amalan Nabi Muhammad SAW ada empat pilar yaitu kerja keras, persaingan, transparansi dan perilaku yang mengedepankan tanggung jawab moral. Pilar-pilar tersebut menekankan perlunya melaksanakan pekerjaan dan mengelola usaha semaksimal mungkin sesuai kemampuan individu.

Ali dan Al Owaihan dalam Forster berpendapat bahwa implikasi yang lebih dalam lagi adalah bahwa bekerja adalah untuk mendorong perkembangan individu dan hubungan sosial: pekerjaan sebagai guru bukanlah tujuan itu sendiri: memandang bahwa dedikasi seseorang dalam mengajar dan berkreatifitas adalah tindakan bernilai kebaikan.

Oleh karena itu, sejalan dengan penjelasan diatas, kewajiban setiap muslim yang taat dalam organisasi kontemporer untuk bertindak dengan mengamalkan nilai-nilai *ta'awun,* kebermanfaatan dan etika kerja islam yang dalam satu atau lain cara dapat menghasilkan perilaku OCB.

E. Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H_a :Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_0 :Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_a : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_o : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_a : Terdapat perbedaan secara signifikan antara Kepuasan Kerja pada guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_0 : Tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara Kepuasan Kerja pada guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_a :Terdapat perbedaan antara Komitmen Organisasi pada guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

H_0 : Tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara Komitmen Organisasi pada guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_a : Terdapat perbedaan secara signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

H_0 : Tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MA As- Solehhiyah dan Al Mukhlisin

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kesimpulan hasil-hasil dari yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahman, 2014	Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan[35]	Kepuasan Kerja (X) OCB (Y) variabel moderator (M) yaitu faktor demografi (jenis kelamin dan usia)	Tidak terdapat perbedaan OCB berdasarkan jenis kelamin, kemudian terdapat pengaruh kepausan kerja terhadap OCB

[35] Ulfiani Rahman, "*Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan,*" *Jurnal Alisa* 21, no. 1 (2014): 131–42.

2.	Mira Ariyani& Desty Zulkarnain, 2017	*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor* Demografi[36]	Demografi (X) OCB (Y)	Sampel penelitian sebanyak 138 guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Terdapat perbedaan *Organizational Citizen-ship Behavior* (OCB) dengan dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) organisasi pada guru ditinjau dari faktor demografi (status kepegawaian). Guru berstatus pegawai tetap memiliki ERB organisasi paling tinggi. Tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) organisasi pada guru ditinjau dari faktor demografi (jenis kelamin, usia, dan status pernikahan).
3.	Dynasty Larasati, Dian Ratna Sawitri, 2018	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Kabupaten	Kepuasan Kerja (X) OCB (Y)	Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,684, p < 0,001. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka OCB semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka OCB semakin

[36] Mira Ariyani, "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi," *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 6 (2017): 73–81.

		Semarang[37]		rendah. Kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 46,8% terhadap OCB.
4.	Tuti Rosyati, Saprudin, Ahmad Syukron, 2020	Kinerja OCB pada guru PAUD ditinjau dari *Educational leadership* dan Integritas[38]	*Education al leadership* (X1), Integritas Guru (X2) OCB (Y)	*Educational leadership* tidak sendirian mempengaruhi kinerja *organizational citizenship behavior* (OCB), tetapi juga tergantung pada integritas guru PAUD. Terdapat hubungan signifikan antara *Educational leadership* dan integritas guru PAUD dengan kinerja *organizational citizenship behavior* (OCB).
5.	Niki Puspita Sari & Helmi Muhammad , 2019	*Organizational Citizenship Behavio*r Guru Sekolah Menengah Atas dan Sederajat di Lingkungan Pondok Pesantren[39]	*Perceived Organisati onal Support* (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Sampel penelitian pada guru SMA dan MA di lingkungan pondok pesantren Kecamatan Tulungangung. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan *partial least square.* Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan *Sobel test*. Hasil penelitian

[37] Jurnal Empati, Dynasty Larasati, and Dian Ratna Sawitri, "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Kabupaten Semarang,*" Empati 7, no. 2 (2018): 227–35.

[38] Tuty Rosyati, Saprudin Saprudin, and Ahmad Syukron Alaydrus, *"Kinerja OCB Pada Guru PAUD Ditinjau Dari Educational Leadership Dan Integritas,*" Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini 5, no. 1 (2020): 201, https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.513.

[39] Sari and Muhammad, "*Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat Di Lingkungan Pondok Pesantren*."

			Komitmen Organisasional (Z) *Organisational Citizenship Behavior* (Y)	menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*(OCB) secara langsung. Berbeda dengan kepuasan kerja yang mampu meningkatkan OCB.
6.	Ruiz-Palomino & Martinez Cañas, 2014	*Ethical Culture, Ethical Intent and Organizational Citizenship Behavior; The Moderating and Mediating Role of Person-Organization Fit*[40]	*Ethical CultureI* (X) *Ethical Intent* (Y1) *OCB*(Y2) *Role of Person-Organization Fit* (M)	Hasilnya perilaku etis berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*
7.	Llyod, Boer, Keller & Voelpel, 2015	*Listening to Me? The Impact of Perceived Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention and Organizational Citizenship*	*Supervisor Listening* (X1) *Percieved (self-ratings) Supervisor Listening* (X2) *(employee ratings) Emotional Exhaustio*	Perhatian supervisor terhadap staf berpengaruh positif terhadap OCB

[40] Pablo Ruiz-Palomino and Ricardo Martínez-Cañas, "*Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and Mediating Role of Person-Organization Fit*," Journal of Business Ethics 120, no. 1 (2014): 95–108, https://doi.org/10.1007/s10551-013-1650-1.

		Behavior[41]	*n* (Y1) *Turnover Intention* (Y2) *Organizational Citizenship Behavior* (Y3)	
8.	Idrus et.al, 2019	*Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Educational Institutions*[42]	*Demographic Profile* (X) OCB (Y)	Staf yang melakukan tanggung jawab mereka di tempat kerja melebihi kewajiban resmi mereka, biasanya berada pada level OCB yang lebih tinggi.
9.	Herry Nugroho, 2012	*The Influence of Transformational Leadership and Self Efficacy Toward Teachers Organizational Citizenship Behavior (OCB) in State Vocational School at Bekasi District*[43]	Kepemimpinan transformasional (X1) Efikasi (X2) OCB (Y)	(1) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap OCB. (2) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap OCB. (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.

[41] Karina J. Lloyd et al., "*Is My Boss Really Listening to Me? The Impact of Perceived Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention, and Organizational Citizenship Behavior*," Journal of Business Ethics 130, no. 3 (2015): 509–24, https://doi.org/10.1007/s10551-014-2242-4.

[42] Rosafizah Mohamed Idrus et al., "*Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Educational Institutions Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Educational Institutions*," International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 9, no. 6 (2019): 462–77, https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i6/5965.

[43] Herry Nugroho, "*The Influence of Transformational Leadership and High Quality ...*," 2012, 1–10.

10.	Pavalache-Llie, 2014	*Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Emplotees' personality*[44]	Kepuasan Kerja (X1) Kepribadian (X2) OCB (Y)	OCB pegawai pemerintah lebih tinggi dari swasta

Sumber: Jurnal dan Tesis Terdahulu (2020)

Metode yang digunakan dalam penelitian Ulfiani Rahman (2014) menggunakan kuantitatif komparatif. Uji hipotesis menggunakan uji t, variasi satu jalan dan regresi linier sederhana karena hanya memiliki satu variabel independen dan dependen. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Sawitri (2018) menggunakan penelitian kuantitatif, dimana uji hipotesis menggunakan regeresi linier sederhana.

Penelitian Mira dan Desty (2017) juga menggunakan penelitian kuantitif jenis komparatif deskriptif. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji perbedaan OCB dari segi demografi guru. Sampel penelitian guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Penentuan guru SD dilakukan secara random, *probability sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan model Rasch (*Item Response Theory*). Uji asumsi yang dilakukan berupa uji normalitas dan uji homogenitas, sedangkan uji hipotesis yang dilakukan berupa uji t untuk sampel independen dan Analisis Varians (ANAVA) satu jalur.

Sedangkan pada penelitian kuantitatif yang dilakukan Tuti (2020), uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan positif antara variabel independen dan dependen.

Niki dan Muhammad (2019) melakukan penelitian kuantitatif deskriptif pada sampel guru SMA dan MA yang berada dalam satu wilayah pondok pesantren. Dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, satu

[44] Mariela Pavalache-Ilie, "*Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality*," Procedia - Social and Behavioral Sciences 127, no. 1983 (2014): 489–93, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.296.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

variabel mediasi dan satu variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan *partial least square* Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh *Sobel* (1982) dan dikenal dengan uji Sobel *(Sobel test).*

Ruiz-Palomino & Martinez Cañas (2014) melakukan penelitian pada karyawan industri finansial di Spanyol. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan studinya menggunakan penilaian unidimensi.

Llyod, Boer, Keller & Voelpel (2015) melakukan penelitian pada direktor dan bagian departemen perusahaan. Penelitian ini menguji hubungan antar variabel penelitian menggunakan *structural equation modelling (*SEM).

Kebanyakan penelitian-penelitian diatas ini menggunakan analisis jalur *(path analysis)* untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Adapula yang menggunakan analisis korelasi untuk menguji hubungan antara variabel menggunakan SEM.

Sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi berganda dan uji komparatif. Karena penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian peneliti juga melakukan uji komparatif pada dua sampel penelitian yakni MA As Solehhiyah dan MA Al Mukhlisin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG