
EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU MAN DI SULAWESI

Ulfiani Rahman

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Kampus II: Jalan Sultan Alauddin Nomor 36 Samata-Gowa
Email: ulfianirahman@yahoo.co.id

Abstrak:

Ada tiga tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan perilaku organisasi, hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku kerja organisasi dan peranan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dengan perilaku kerja organisasi. Ada tiga skala yang digunakan dalam penelitian ini, yakni skala perilaku kerja organisasi, skala efikasi diri guru, dan angket kepuasan Minnesta. Penelitian ini dilaksanakan di 11 sekolah agama yang berlokasi di bagian Utara, Timur, Selatan, Barat, dan Tengah provinsi Sulawesi Selatan. Sampel terdiri dari 208 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan perilaku kerja organisasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku kerja organisasi. Ada peranan kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dengan perilaku kerja organisasi. Hal ini berarti bahwa efikasi diri mempengaruhi perilaku kerja organisasi guru di MAN dimana kepuasan kerja sebagai mediasi.

Abstract:

There are three objectives in this study namely to know the relationship between self efficacy and *organizational citizenship behavior*, relationship between job satisfaction and *organizational citizenship behavior*, and the role of job satisfaction as mediator in the relationship between self efficacy and *organizational citizenship behavior* (OCB). There are three scales used in this research which are *organizational citizenship behavior* scale, teacher self efficacy, and minnesta satisfaction questionnaire. The study was conducted on 11 religious schools located in a portion of North, East, South, West, and the Middle of South Sulawesi, Indonesia. The population of the research was 208 people then are used as a sample. Result of study was resulted that a positive and significant relationship between self efficacy and *organizational citizenship behavior*. Then, there is a positive and significant relationship between job satisfaction and *organizational citizenship behavior*. There is the role of job satisfaction in the relationship between self efficacy and *organizational citizenship behavior*. This means that self efficacy influences teachers *organizational citizenship behavior* in MAN by job satisfaction as a mediation.

Kata Kunci:

Efikasi diri, Kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ADA dua hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan pekerjaan yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Namun motivasi individu sering dipengaruhi oleh motivasi internal, seperti apresiasi, pengakuan, penghormatan. Hal itu akan membuat seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan di luar dari pekerjaan for-

mal. Perilaku ini dikenal dengan *organizational citizenship behavior*. Pekerjaan itu sendiri terkait dengan motivasi intrinsik yang merupakan bahagian dari kepuasan kerja. Selain itu, adanya motivasi intrinsik dalam diri seseorang dapat dihubungkan dengan keyakinan diri seseorang untuk melakukan pekerjaan baik (self efikasi yang baik). Jadi dapat dinyatakan bahwa self-efikasi dapat dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu studi ini menarik untuk diselidiki lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)?.
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Apakah terdapat peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB)?

Dari ketiga permasalahan tersebut, tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Istilah *self efikasi* diperkenalkan oleh Albert Bandura. Dalam pandangan teori kognitif sosial, manusia tidak hanya didorong oleh kekuatan dari dalam dirinya sendiri, atau dibentuk dan dikendalikan oleh rangsangan eksternal. Fungsi manusia dijelaskan dalam hubungan timbal balik antara perilaku dan faktor kognitif (personal) dan lingkungan.¹ Efikasi diri diyakini menjadi kunci untuk pekerjaan yang sukses. Selain itu, *self efikasi* juga dapat mempengaruhi pola berpikir dan perilaku dalam membuat keputusan.

Self efikasi menurut Bandura adalah tingkat kepercayaan diri akan kemampuan individu untuk melakukan tugas tertentu.² Ini berkaitan dengan situasi yang dihadapi oleh individu dan tempat sebagai bagian dari proses belajar kognitif. Oleh karena itu, Baron dan Greenberg juga menegaskan bahwa *self efikasi* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas tertentu.³ Hal ini tidak berbeda dengan Bakar yang menyatakan *self efikasi* adalah konsep diri dalam kaitannya dengan kapasitas dan keahlian dalam melaksanakan tugas tertentu.⁴

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka *self efikasi* adalah perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri dalam membuat suatu tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa individu dapat merasakan kebebasan dalam kegiatan favoritnya dan bertanggung

jawab atas tindakannya, kehangatan dan kesopanan dalam membangun komunikasi dengan orang lain. Selain itu, individu mampu menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berhasil dan mampu memahami kelebihan dan kekurangan, sehingga dapat mengatasi masalah tersebut.

Definisi tersebut, menunjukkan bahwa *self efikasi* adalah sifat subjektif dari persepsi, *self efikasi* tidak selalu menunjukkan kemampuan yang tepat, namun terkait dengan keyakinan diri akan kemampuan individu menghadapi banyak masalah, melakukan pekerjaan dan mengatasinya. Dengan demikian, *self efikasi* dalam mengajar yang dilakukan oleh guru didefinisikan sebagai ukuran bentuk subjektif dari keyakinan guru pada kemampuan mereka atau kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan.⁵ Secara operasional, *self efikasi* akan diukur menggunakan *Self efikasi* guru yang dikembangkan oleh Schwarzer, Schmitz, dan Daytner yang terdiri dari sepuluh item.⁶

Selain itu, terdapat komponen self efikasi yang dapat menjadi dasar dalam menentukan keberhasilan metode pengukuran. Namun, Bandura tidak secara khusus menyediakan kuesioner yang relevan, tetapi hanya membuat konsep konstruksi terkait, yaitu:

- a. Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), individu akan memilih pekerjaan berdasarkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu. Individu akan mampu melakukan pekerjaan yang bisa dia lakukan dan dia dianggap akan mengendap-endap keluar dari batas kemampuan yang dirasakan.
- b. Kekuatan keyakinan (*strength*), yang berkorelasi dengan kekuatan keyakinan individu akan kemampuannya. Keberadaan individu memiliki harapan yang kuat, akan mendorong individu memiliki keinginan yang kuat untuk mencapainya, meskipun pengalaman masih kurang.
- c. Generalisasi, yang berkorelasi dengan perilaku lapangan, individu merasa yakin kemampuannya. Hal ini terjadi pada kepercayaan individu dalam kemampuan kegiatan tertentu dan situasi di bidang ketenagakerjaan atau banyak situasi dan beragam.⁷

Menurut Bandura, komponen *self efikasi* masih bisa diperluas,⁸ seperti yang dilakukan Skaalvik dan Skaalvik yang menyatakan bahwa tidak ada konstruksi eksplisit untuk digunakan dalam penelitian untuk membangunnya.⁹ Meski begitu, ada komponen self efikasi guru disajikan oleh Schwarzer, Schmitz, dan Daytner, yaitu pekerjaan (*job accomplishment*), pengembangan keterampilan kerja (pengembangan keterampilan pada pekerjaan), interaksi sosial dengan siswa, orang tua ayah dan rekan kerja (interaksi sosial dengan mahasiswa, orang tua, dan kolega), mengatasi stres kerja (*coping* stres kerja).¹⁰

Kepuasan Kerja

Dalam melaksanakan tujuan pendidikan, guru memainkan peran penting dalam mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan dan menghindari sikap negatif. Hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya, dedikasi dan cinta pengajaran dan

pendidikan adalah wajib. Bloom dan Naylor memberikan definisi kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengacu pada sejauh mana individu lebih suka bekerja, sehingga ketika individu dapat terus konsisten dengan pekerjaannya yaitu jika individu mampu memenuhi persyaratan kerja dan seberapa besar individu bangga dengan fakta terhadap kemajuan individu dan organisasi tempatnya bekerja.¹¹ Sesuai dengan definisi kepuasan kerja yang disajikan oleh Wexley dan Yukl menunjukkan perasaan seseorang pada pekerjaan.¹²

Lebih dalam, Davis dan Newstrom mendefinisikan sebagai perasaan yang menyenangkan tentang pekerjaan mereka atau tidak. Dalam hal ini, kepuasan kerja adalah perasaan senang dan bahagia yang relatif berbeda antara pikiran dan keinginan berperilaku.¹³ Vroom juga mengajukan definisi kepuasan kerja dan disamakan dengan sikap terhadap pekerjaan. Sikap positif adalah bentuk kepuasan kerja. Di sisi lain, sikap negatif terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan di tempat kerja. Misalnya, individu mampu melanjutkan pekerjaannya, merasa seperti bekerja, dan ada rasa puas yang dirasakan.¹⁴

Selanjutnya, Ivancevich, Konopase, dan Mattesan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap para pekerja tentang tugas-tugas mereka sebagai hasil dari persepsi mereka tentang tugas.¹⁵ Sejalan dengan pandangan sebelumnya diungkapkan oleh Szilagy dan Wallace bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu sebagai hasil dari evaluasi unsur-unsur tertentu seperti lingkungan kerja, gaji, pengawas dan sistem manajemen.¹⁶ Demikian pula, Riggio menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan, sejauh mana pekerjaan yang memuaskan kebutuhan individu secara keseluruhan.¹⁷ Beberapa definisi, menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi perasaan senang seseorang tentang pekerjaan atau tidak didasarkan pada harapan yang diserahkan atau organisasi sekolah, pengawasan dan sistem manajemen.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, kepuasan dimaknai dengan kepuasan kerja guru dan evaluasi perasaan guru baik positif atau negatif pada pekerjaan. Jika guru puas dengan kondisi mempengaruhi itu, maka guru akan bekerja atau mengajar dengan baik. Tapi, jika guru tidak puas, maka ia akan bekerja untuk tujuan-Nya. Kepuasan kerja guru diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist, *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang terdiri dari 20 item.¹⁸

Ada teori klasik selalu disebut bagi para peneliti untuk melihat kepuasan kerja karyawan, yaitu Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*). Menurut Herzberg, kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah dua hal yang berbeda.¹⁹ Teori Herzberg dibesarkan oleh dirinya sendiri setelah melakukan penelitian bahwa situasi mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan mereka menjadi dua kelompok, kelompok puas dan tidak puas. Namun, Herzberg menyarankan agar karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama dalam kinerja tugasnya, syarat, faktor pemeliharaan dan motivasi:

Faktor-faktor pelestarian (faktor pemeliharaan)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan fakta pekerja pemeliharaan yang ingin mendapatkan ketenangan fisiologi. Kebutuhan akan terus berjalan, seperti lapar-makan-puas dan seterusnya. Dalam pekerjaan, persyaratan ini misalnya gaji, jaminan kerja dan pengawasan yang baik. Jadi, faktor-faktor ini bukan motivator tetapi suatu keharusan untuk sebuah perusahaan atau organisasi.

Faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi ini mengenai kebutuhan psikologis, dalam kaitannya dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, seperti ruang yang nyaman, penempatan kerja yang cocok dan sebagainya. Faktor motivasi dibagi menjadi dua kelompok.

- a) Kelompok pemuas (faktor intrinsik, isi pekerjaan atau kepuasan kerja dan motivator) dari faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja, termasuk: prestasi sebagai kesempatan untuk merasa bahwa orang bisa datang dengan sesuatu yang lebih efektif, perhatian, pengakuan atau penghargaan, memberikan apresiasi, pekerjaan itu sendiri yang merupakan pekerjaan menyenangkan bagi pekerja, tanggung jawab, pimpinan menyenangkan, para pejabat dapat memantau sendiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan promosi, pengembangan dan pematangan profesi. Jika faktor-faktor yang hadir dalam pekerjaan, maka karyawan akan merasakan kepuasan, tetapi jika tidak ada dalam pekerjaan tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan.
- b) *Group dissatisfier* atau disebut juga faktor ekstrinsik (faktor ekstrinsik), lingkungan kerja (*job context*) dan 'kebersihan' (*hygiene factor*) meliputi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terjadi, seperti kebijakan organisasi dan administrasi, supervisi teknis, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.²⁰

Jika ada keinginan untuk memperbaiki atau *dissatisfier* faktor ekstrinsik, maka individu tidak akan selalu mengarah untuk mengalami kepuasan kerja, tetapi akan mengurangi ketidakpuasan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Definisi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) ini tidak terlalu berbeda dari satu ke yang lain *schoolar*. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku alami yang bebas untuk memilih. Hal ini dapat dikatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional bukan merupakan bagian resmi dari persyaratan pekerjaan kepada karyawan, bagaimanapun, sikap dapat meningkatkan efektivitas organisasi.²¹ Selain itu, Smith dkk., menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan sebagai bentuk kontribusi pekerja terhadap organisasi dan di luar dari deskripsi pekerjaan formal.²² *Spector* juga mendefinisikan kesamaan, di mana dia mengatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional sebagai perilaku di luar persyaratan formal, dan itu akan bermanfaat bagi organisasi.²³ Seperti Podsakoff dkk., mendefinisikan bahwa perilaku

kewarganegaraan adalah pilihan pribadi, itu bukan tugas bagi staf untuk menerapkannya.²⁴

Selanjutnya, Podsakoff dkk., menyimpulkan bahwa ada beberapa alasan mengapa perilaku *citizenship* dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu: 1. Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dan manajemen; 2. Membantu merampingkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif; 3. Menurunkan tingkat kebutuhan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif; 4. Efektif kebijakan untuk koordinasi kegiatan antara anggota tim dan latar belakang dari kelompok kerja; 5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan efek bahwa pekerjaan organisasi adalah menarik; 6. Meningkatkan stabilitas kemampuan kerja organisasi; 7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan.²⁵

Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior* dapat ditentukan oleh budaya pandangan positif kepada karyawan. Biasanya, hal itu dapat dilakukan dengan memberikan contoh atau pola yang baik, melalui pemodelan atau imitasi dari karyawan yang telah bekerja sebelumnya dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* dapat didefinisikan sebagai: a. perilaku yang bersifat sukarela dan tidak memasukkan unsur pemaksaan dalam kepentingan organisasi; b. Perilaku ini muncul tanpa perintah resmi. c. tidak berhubungan langsung dengan sistem *reward*.

Berdasarkan definisi itu, perilaku organisasi kewarganegaraan bagi para guru dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh guru di sekolah. Mereka melakukannya secara sukarela. Mereka tidak mengharapkan imbalan apapun, dan perilaku yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal dan dapat meningkatkan fungsi organisasi. Definisi ini mengacu pada aspek *organizational citizenship behavior* yang disimpulkan oleh Podsakoff dkk., di mana membantu melakukan (yang menentukan dimensi altruisme, ketekunan, peradaban menjadi satu dimensi) kemurnian, dan sportivitas.²⁶ Kemudian, *organizational citizenship behavior* akan diukur dengan menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang digunakan oleh Netemeyer, et al.,²⁷ Organ dan Konovsky,²⁸ Williams dan Anderson²⁹ yang terdiri dari 13 item.

Organizational citizenship behavior adalah konsep yang dikembangkan dalam dua setengah dekade terakhir. Organ mengatakan bahwa konsep *organizational citizenship behavior* awalnya dikembangkan oleh Barnard pada tahun 1938 sebagai "keinginan untuk bekerja sama", maka ada konsep *organizational citizenship behavior*, perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi formal. Biasanya, hal tersebut ditunjukkan melalui deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga staf baik dan buruk dapat ditentukan menyeluruh oleh deskripsi pekerjaannya itu. Hal ini disebut sebagai peran-perilaku.³⁰ Namun, untuk mendukung keberhasilan tugas dalam organisasi, maka karyawan diharapkan untuk bekerja tidak dalam tugas masing-masing, tetapi mereka dibutuhkan untuk bekerja ekstra peran lebih dari deskripsi pekerjaan formal mereka (perilaku peran ekstra). Hal ini disebut sebagai *organizational citizenship behavior*.³¹

Kedua istilah (dalam perilaku peran dan perilaku peran ekstra) memiliki perbedaan dalam hal implikasi. Peran perilaku dalam kaitannya dengan pahala dan hukuman dan juga terkait dengan penghargaan ekstrinsik, sedangkan perilaku peran ekstra adalah independen, ia bebas dari hukuman. Hal ini terkait dengan penghargaan intrinsik.³² Perilaku peran ekstra yang ada sebagai akibat dari karyawan dapat merasakan kepuasan jika mereka dapat melakukan sesuatu yang lebih untuk organisasi mereka, seperti membantu orang lain, relawan untuk tugas tambahan, mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. Semua perilaku ini mencerminkan perilaku prososial, perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermanfaat. Tujuannya adalah untuk mendukung berbagai organisasi, lingkungan sosial dan psikologis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi adalah:

- a. Perilaku sukarela bukanlah tindakan paksa pada hal-hal yang menempatkan kebutuhan organisasi;
- b. Perilaku karyawan yang melakukan dari kepuasan, dan berdasarkan kinerja, tidak perlu bertanya.
- c. Tidak ada hubungan langsung dan terbuka dengan sistem *reward* formal.

Ada dua kategori perilaku warga organisasi, perilaku organisasi kewarganegaraan-O (Organization) dan kewarganegaraan organisasi perilaku-I (individu).³³ Kewarganegaraan Organisasi perilaku-O adalah perilaku yang umumnya bermanfaat bagi organisasi, seperti ketaatan kepada aturan untuk menjaga ketertiban, tinggal di kantor lebih dari jam kerja. Sementara warga organisasi perilaku-I adalah perilaku yang secara langsung menguntungkan dengan orang lain, dan secara tidak langsung menguntungkan bagi organisasi, seperti membantu seorang teman yang berhalangan hadir kerja dan memiliki perhatian pribadi untuk profesional lainnya. Kedua perilaku dapat meningkatkan fungsi organisasi dan dapat dijalankan di luar jangkauan dari deskripsi pekerjaan formal.

Para ahli seperti MacKenzie, Podsakoff, Ahearne,³⁴ MacKenzie, Podsakoff³⁵ menyatakan bahwa ada tiga dimensi untuk perilaku kewarganegaraan organisasi, yaitu: perilaku membantu, yang menggambarkan sebagai keinginan karyawan untuk membantu karyawan lain dan keinginan untuk bekerja dengan warga lainnya. Kedua, ketaatan yang didefinisikan sebagai staf yang patuh terhadap peraturan pemerintah dan, ketiga toleran, kemampuan untuk beradaptasi dengan ketidaknyamanan yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut Organ, ada lima dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu:

- a. Altruisme, ini disebut dengan tindakan sukarela karyawan untuk membantu pekerja lain mengatasi masalah mereka, untuk memberikan instruksi kepada karyawan baru dan untuk membantu karyawan untuk mendapatkan materi baru yang diperlukan.
- b. Kegigihan, dimensi ini mengacu pada berbagai perilaku yang melebihi resolusi minimum sebagai ketepatan waktu, merampingkan bekerja dan menghemat sumber daya.

-
- c. Sportif, kesediaan individu untuk menanggung penderitaan tanpa mengeluh dan merasa dirugikan.
 - d. Peradaban, mengacu pada tindakan jauh ke depan untuk membantu orang lain untuk menghindari membuat kesalahan atau memiliki masalah seperti untuk menginformasikan keputusan atau tindakan yang diambil yang mempengaruhi orang lain
 - e. *Civic Virtue*, menunjukkan keterlibatan konstruktif dalam proses organisasi politik seperti membaca pemberitahuan, email, untuk menghadiri pertemuan dan untuk mengetahui apa yang terjadi dalam organisasi.³⁶

Lain dimensi yang disebutkan oleh Dyne dkk., seperti, kesetiaan, ketaatan, keterlibatan sosial, pendukung keterlibatan, dan keterlibatan fungsi.³⁷ Menurut Henry Moon dkk.,³⁸ ada empat dimensi kunci dari perilaku warga organisasi, yaitu:

- a. Membantu perilaku, yang juga disebut dengan altruisme, yang dilakukan interpersonal dan bebas, bahwa ia memiliki energi yang kuat untuk mendukung rekan-rekan kerjanya.
- b. Sportif adalah tindakan untuk mengurangi atau mencegah kejadian negatif di tempat kerja. Bentuk solidaritas dapat dilihat pada pekerja yang fleksibel dan toleran. Mampu menahan diri dan tidak mengeluh dalam situasi yang tidak diinginkan, tidak mengkritik satu sama lain dan menghindari berfokus pada hal-hal negatif dari situasi kerja yang berbahaya. Tujuan mempertahankan persahabatan adalah lingkungan kerja yang positif.
- c. Inovasi, di mana mengacu pada perilaku yang berfokus pada upaya inovatif untuk mereformasi dan meningkatkan kualitas produk. Sebagai contoh, kontribusi konstruktif, *endors* dengan ide-ide baru, dan proaktif untuk mengembangkan metode baru dan responsif.
- d. Ketaatan, yang difokuskan untuk mendukung dan mengikuti aturan serta aturan formal dan informal. Misalnya, ketepatan waktu, dan *curations* di tempat kerja.

Podsakoff, Ahearne, dan Mc Kenzie menggabungkan dimensi altruisme, ketekunan, dan peradaban dalam satu dimensi seperti membantu perilaku.³⁹ Seperti Nete-meyer dkk.,⁴⁰ Organ dan Konovsky⁴¹ Williams dan Anderson⁴² dan Dyne, dkk.,⁴³ yang menghasilkan tiga dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu:

- a. Membantu perilaku, yaitu sikap yang menggambarkan perilaku karyawan itu yang ingin membantu sesama karyawan. Misalnya, membantu rekan memecahkan tugas yang sulit, untuk membantu menyesuaikan pekerjaan bagi para pekerja baru.
- b. *Civic* kebajikan, mengacu pada tindakan yang konstruktif dalam mengembangkan kegiatan organisasi, seperti untuk hadir pada pertemuan secara sukarela dan untuk merespon korespondensi apapun dengan cepat.
- c. Sportif, menunjukkan keinginan karyawan untuk menjadi toleran terhadap sikap yang tidak mendukung yang mungkin terjadi di tempat kerja. Misalnya, dia tidak mudah untuk melakukan pengaduan kepada masalah kecil dan dia tidak mencari-cari kesalahan dengan pekerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 339 guru yang bekerja di sekolah menengah atas atau Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Setelah analisis normalitas, hanya 208 responden yang digunakan sebagai sampel karena populasinya tidak homogen dan dikelompokkan berdasarkan proporsi.⁴⁴ Sampel berasal dari bagian Utara, Tengah, Barat, Timur dan Selatan di Provinsi Sulawesi Selatan.

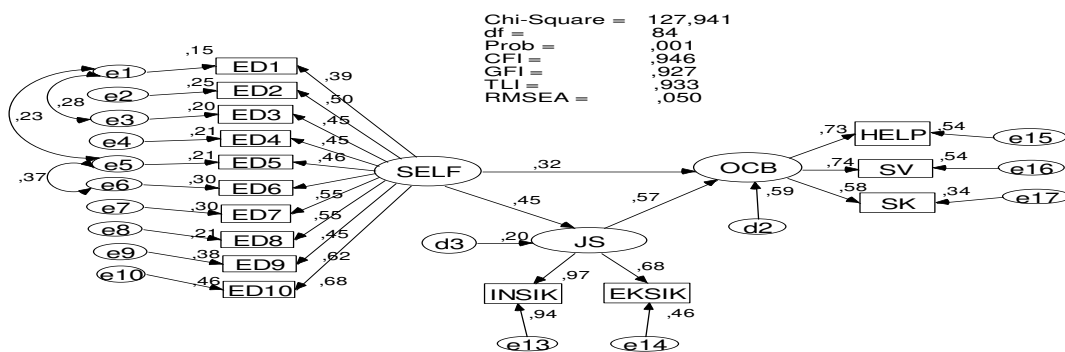
Ada tiga skala yang digunakan, yaitu: Skala efikasi diri dikembangkan oleh Schwarzer, Schmitz, & Daytner yang berisi 10 item.⁴⁵ Dengan reliabilitas adalah 0,76. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Skala yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist.⁴⁶ Ini terdiri dari 20 item skala dan mengukur dua dimensi, yaitu: kepuasan intrinsik berisi 14 item dan kepuasan ekstrinsik mengandung 6 item. Tanggapan menggunakan lima point skala Likert dengan 1 = Sangat Tidak Puas sampai 5 = Sangat Puas. Hasil validitas konvergen adalah 0,50 (p <0,01) dengan uji reliabilitas, Alpha Cronbach sebesar 0,90. Selain itu, skala OCB dikembangkan oleh Netemeyer dkk.,⁴⁷ Organ dan Konovsky,⁴⁸ Williams dan Anderson.⁴⁹ Skala yang terdiri dari 13 item, dengan tiga sub skala, yang membantu perilaku berisi lima item, difensial sportmanship empat item, dan kemasyarakatan kebajikan mengandung empat item, dengan keandalan 0.76.

Data dianalisis dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan program AMOS 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil dari model semakan pengukuran menunjukkan:



Gambar Hubungan antara SE dengan OCB melalui JS sebagai mediator

Gambar menunjukkan Chi Square = 127, 941, CMIN / df = 1,52, CFI = 0,95, GFI = 0,93, TLI = 0,93, dan RMSEA = .05. Data menunjukkan bahwa model semakan pengukuran memenuhi persyaratan standar konvensional untuk CFI, GFI, TLI, RMSEA.⁵⁰

Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efikasi* dan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah

0,32, $k < 0,001$. Ini berarti *self efikasi* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru di MAN.

Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,57, $k < 0,001$. Ini berarti kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* mempengaruhi guru di MAN.

Ada peran kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,59, $k < 0,001$. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* guru MAN.

Tabel Hasil Semakan yang memenuhi indeks padanan yang baik dari model pengukuran burnout

Indices	Recommended	Model
Model chi-square	> 0.05	127.941
CMIN/df	< 5.0	1.52
GFI	> 0.90	0.93
CFI	> 0.90	0.95
TLI	> 0.90	0.93
RMSEA	< 0.08	0.06

Pembahasan

Dari uraian di atas, ditemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dalam hubungan antara *self efikasi* dan perilaku Organizational Citizenship. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Zellard dkk., dan Karatepe. Dimana jika dilihat secara terpisah maka ada hubungan antara *self efikasi* dan *organizational citizenship behavior*. Demikian pula, ada hubungan antara pekerjaan umum dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada peran kepuasan kerja dalam hubungan antara hubungan *self efikasi* dan *organizational citizenship behavior*.

Meskipun penelitian mengkaji dampak kepuasan kerja pada hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan efikasi diri belum ditemukan juga. Pertanyaannya adalah mengapa efek seperti itu ada? Hal ini dapat dijelaskan dengan penelitian sebelumnya yang secara tidak langsung menunjukkan hubungan antara variabel. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zellard dkk.,⁵¹ Karatepe dkk.,⁵² menemukan hubungan positif antara *self efikasi* dan kepuasan kerja. Ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban. Demikian pula, temuan dan Goltash Salehi menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan perilaku warga organisasi.⁵³

Hubungan antara *self efikasi* dan kepuasan kerja menunjukkan kepercayaan seseorang tentang kemampuannya, bahwa ia akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu akan bisa merasakan kepuasan dalam karyanya. Hasil studi menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang guru yang puas bekerja, maka akan mampu juga untuk melakukan pekerjaan bukan karena kewajiban. Dengan kata lain, guru akan dengan mudah mengembangkan rasa empati bagi rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, guru-guru di sekolah-sekolah agama dengan budaya partisipasi masyarakat yang masih memegang gotong royong yang kuat, juga berdampak pada lingkungan kerja di sekolah, membantu rekan rekan guru yang lama dan baru.

SIMPULAN

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efikasi* dan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,32, $k < 0,001$. Ini berarti *self efikasi* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru di MAN.

Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,57, $k < 0,001$. Ini berarti kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru di MAN.

Ada peran kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Hasil melalui koefisien jalur adalah 0,59, $k < 0,001$. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* guru di MAN.

CATATAN AKHIR

1. A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs. 1986.
2. A. Bandura, *Self efikasi*. In, V.S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of Human Behaviour* (Vol. 4, pp.71-81). New York Academic Press, 1994.
3. J. Greenberg, & A. Baron, *Behavior in organization, understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall inc. Englewood Cliff, 1990.
4. R.B. Burns, *Konsep Diri; Teori, Pengukuran, Perkembangan And Tingkah Laku*. Terjemahan Eddy. Jakarta: Arcan, 1993.
5. A. Bandura, *Self efikasi: the Exercise of Control*. New York: Freeman, 1997.
6. R. Schwarzer, Schmitz, & Daytner, *Teacher Self efikasi Scale*. [www. Ralfschwarzer.de/](http://www.Ralfschwarzer.de/)
7. A. Bandura, *Social Learning Theory*, New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs, dan Bandura, A. (2005). *Guide for constructing self efikasi scales*. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self efikasi beliefs of adolescents* (307-337). Greenwich, CT: Information Age, 1977.
8. *Ibid.*
9. M. Elinar Skaalvik, & Sidsel Skaalvik, *Teacher Self efikasi and Teacher Burnout: A Study of Relations*. *Teaching and Teacher Education* 26, 2010.
10. Schwarzer, R., Schmitz, & Daytner, *op. cit.*

-
11. M.L. Blum, & J.C. Naylor, *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper & Row, 1968.
 12. K.N. Wixley, & G.A. Yukl, G.A., *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Richard D. Irwin: Home Wood, Illinois, 1977.
 13. K.. Davis, & J.W. Newstrom, *Tingkah laku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2000.
 14. V.H. Vroom, *Work and Motivation*. John Wiley and Sons: New York, 1964.
 15. John M. Ivancevich, R. Konopashe, & M.T. Mattesan, *Organizational behavior and management*, Seven Edition, Mc Graw Hill Irwin, 2005.
 16. Szilagy dan Wallace dalam T.A. Judge, & J.E. Bono, Relationship of Core Self Evaluations Traits- Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta – Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, No 1, 80-92), 2001.
 17. R.E. Riggio, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman & Company, 1990.
 18. R. Weiss, G. Dawis, G. England, & L. Lofquist, Minnesota studies in vocational rehabilitation 22: *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, 1967.
 19. A. Furnham, *The Psychology of Behavior At Work: The Individual in the Organization*. Psychology Press, 1997.
 20. Wixley, K.N., & Yukl, G.A., *op. cit.*
 21. D.W. Organ & M. Konovsky, Cognitive vs Affective Determinants of *Organizational citizenship behavior*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.74: 157-164, 1989.
 22. C.A. Smith, D.W. Organ, & J.P. Near, *Organizational citizenship behavior*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.68. No.4. 653-663, 1983.
 23. P.E. Spector, *Industrial and Organizational Psychology*. United States of America: John Wiley & Sons, INC., 2006.
 24. P.M. Podsakoff, S.B. MacKenzie, J.B. Paine, and D.G. Bachrach, “*Organizational citizenship behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*,” *Journal of Management* (26:3), pp 513-563, 2000.
 25. *Ibid.*
 26. P.M. Podsakoff, M. Ahearne, & S.B. Mc Kenzie, *Organizational citizenship behavior and The Quantitative and Qualitative of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.82: 262-270, 1997.
 27. R.G. Netemeyer, J.S. Boles, D.O. Mc Kee, R. Mc Murrian, An Investigation into the Antecedents of *Organizational citizenship behaviors in A Personal Selling Context*, J.Mark; 61 (3); 85-98. 1997.
 28. D.W. Organ, & M. Konovsky, *op. cit.*
 29. L.J. Williams, & S.E. Anderson, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and In-role Behaviors, *Journal of Management*, Vol 17: 601-617. 1997.
 30. Van L. Dyne, J.W. Graham, R.M. Dienesch, *Organizational citizenship behavior, Construch Redefinition, Measurement and Validation*, *Academy of management Journal*, 41, 108-119. 1994.
 31. C.A. Smith, D.W. Organ, & J.P. Near, *op. cit.*
 32. P.M. Wright, J.M. George, S.R. Farnsworth, & G.C. Mc Mahan, Productivity and Extra role Behavior: The Effects of Goals and Incentives on Spontaneous Helping. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78: 374-381. 1993.
 33. L.J. Williams, & S.E. Anderson, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and In-role Behaviors, *Journal of Management*, Vol 17: 601-617. 1991.
-

-
34. P.M. Podsakoff, M. Ahearne, & S.B. Mc Kenzie, *Organizational citizenship behavior and The Quantitative and Qualitative of Work Group Performance. op. cit.*
 35. P.M. Podsakoff, & S.B. Mc Kenzie, *Organizational citizenship behavior and Sales Unit effectiveness. Journal of Marketing Research, 31, 351-363. 1994.*
 36. D.W. Organ, *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome.* Lexington, MA: Lexington Books. 1988.
 37. Van L. Dyne, J.W. Graham, R.M. Dienesch, *op. cit.*
 38. D.L. Turnipseed, (ed)., *Handbook of Organizational Citizenship Behavior.* New York: Nova Science Publishers, Inc., 2005.
 39. P.M. Podsakoff, & S.B. Mc Kenzie, *op. cit.*
 40. R.G. Netemeyer, J.S. Boles, D.O. Mc Kee, R. Mc Murrian, *op. cit.*
 41. D.W. Organ, & M. Konovsky, *op. cit.*
 42. L.J. Williams, & S.E. Anderson, *op. cit.*
 43. Van L. Dyne, J.W. Graham, R.M. Dienesch, *op. cit.*
 44. Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta, 2009.
 45. R. Schwarzer, Schmitz, & Daytner, *op. cit.*
 46. R. Weiss, G. Dawis, G. England, & L. Lofquist, *op. cit.*
 47. R.G. Netemeyer, J.S. Boles, D.O. Mc Kee, R. Mc Murrian, *op. cit.*
 48. D.W. Organ, & M. Konovsky, *op. cit.*
 49. L.J. Williams, & S.E. Anderson, *op. cit.*
 50. B.M. Byrne, *Structural Equation Modeling With Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2001 dan R. Kline, *Principle and Practice of Structural Equation Modeling.* Second Edition. New York: The Guilford Press, 2005.
 51. K. Zellars, W.A. Hochwarter, P.L. Perrewe, A.K. Miles, & C. Kiewitz, Beyond self efficacy: interactive effects of role conflict and perceived collective efficacy. *Journal of Managerial Issue, 8 (4), p. 483-499. 2001.*
 52. Karatepe et al., The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management 27, p 547-560. 2006.*
 53. M. Salehi & A. Gholtash, The relationship between job satisfaction, job bunout, & organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad university- first distric branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia Social and Behavioral Sciences 15, 306-310. 2011.*

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. *Social Learning Theory.* New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs, 1977.
- . *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.* New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs, 1986.
- . "Self efikasi" In V.S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of Human Behaviour* (vol. 4, pp. 71-81). New York Academic Press. 1994.
- . *Self efikasi: the Exercise of Control.* New York: Freeman, 1997.
- . "Guide for Constructing Self Efikasi Scales". In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self Efikasi Beliefs of Adolescents* (307-337). Greenwich, CT: Information Age. 2005.
- Burns, R.B. *Konsep Diri; Teori, Pengukuran, Perkembangan and Tingkah laku.* Terjemahan Eddy. Jakarta: Arcan, 1993.
- Blum, M.L & Naylor, J.C. *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundatiom.* New York: Harper & Row. 1968.

-
- Byrne, B.M. *Structural Equation Modeling With Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2001.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. *Tingkah laku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Dyne, Van.L., Graham, J.W. Dienesch, R.M., *Organizational citizenship behavior, Construch Redefinition, Measurement and Validation, Academy of management Journal, 41, 108-119*. 1994.
- Furnham, A. *The Psychology of Behavior at Work: The Individual in the Organization*. Psychology Press, 1997.
- Kline, R.B. *Principle and Practice of Structural Equation Modeling*. Second Edition. New York: The Guilford Press, 2005.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. *Tingkah laku Organisasi*. Buku 1 and 2. Jakarta: Salemba Empat
- Netemeyer, R.G., Boles J.S. Mc Kee, D.O., Mc Murrian, R. 1997. *An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context*, J. Mark; 61 (3); 85-98. 2005.
- Organ, D.W. *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. "Cognotive vs Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74: 157-164. 1989.
- Podsakoff, P.M., & Mc Kenzie, S.B. "Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit effectiveness." *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363. 1994.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & Mc Kenzie, S.B., "Organizational Citizenship Behavior and The Quantitative and Qualitative of Work Group Performance." *Journal of Applied Psychology*, vol. 82: 262-270. 1997.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," *Journal of Management* (26:3), pp. 513-563, 2000.
- Riggio. R.E. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman & Company. 1990.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. "Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Applied Psychology*, vol. 68. no. 4. 653-663, 1983.
- Skaalvik, Elinar, M., & Skaalvik, Sidsel, "Teacher Self efikasi and Teacher Burnout: A Study of Relations." *Teaching and Teacher Education* 26, 2010.
- Schwarzer, R., Schmitz, & Daytner, "Teacher Self Efikasi Scale." *www. Ralfschwarzer.de/1999*.
- Shermerhorn, Jihn R, James, G.Hunt & Richarad N. Osborn, *Managing Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall. 1995.
- Spector, P.E., *Industrial and Organizational Psychology*. United States of America: John Wiley & Sons, INC., 2006.
- Turnipseed, D.L. (ed)., *Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. New York: Nova Science Publishers, Inc., 2005.
- Vroom, V.H., *Work and Motivation*. John Wiley and Sons: New York, 1964.
- Williams, L.J. & Anderson, S.E. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and In-role Behaviors." *Journal of Management*, vol. 17: 601-617, 1991.
- Wright, P.M., George, J.M., Farnsworth, S.R., & Mc Mahan, G.C. "Productivity and Extra Role Behavior: The Effects of Goals and Incentives on Spontaneuos Helping." *Journal of Applied Psychology*. vol. 78: 374-381, 1993.
-

Weiss, R., Dawis, G., England, G., & Lofquist, L. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation 22: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota. 1967.

Wixley, K.N., & Yukl, G.A. *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Illionis: Richard D. Irwin Home Wood, 1977.