

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian

Dalam setiap organisasi dibutuhkan adanya suatu komitmen antara anggota dengan organisasi itu sendiri. Tanpa adanya komitmen organisasi maka mustahil suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Komitmen organisasi itu sendiri memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis. Allen & Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya; (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Robbins (2001) yang dikutip Listyaningsih (2009), komitmen organisasi diartikan sebagai suatu derajat sejauh mana seorang karyawan meyakini dan menerima misi serta nilai organisasi dan hasrat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi diyakini sebagai suatu yang harus dimenangkan oleh organisasi.

Steers (1988) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyal yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai pada suatu organisasi baik dalam bentuk dukungan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi maupun kesetiaan pada organisasi.

2.1.1.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Banyak teori yang mengemukakan tentang bentuk organisasi. Namun dalam penelitian ini akan disampaikan teori yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) tentang tiga bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu: *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Continuance Commitment*. Yang dimaksud ketiganya adalah:

a. *Affective Commitment*

Menunjukkan adanya ketertarikan psikologis antara individu dengan organisasinya. Ini berarti seseorang bertahan di suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya. Komitmen ini meliputi ikatan emosional karyawan, pengenalan, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen jenis ini akan menjadi kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya begitu juga sebaliknya.

b. *Continuance Commitment*

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen ini terikat dengan organisasinya dengan alasan ekonomi dan terlalu banyak hal yang harus dikorbankan seperti waktu, dan usaha yang telah diinvestasikan, bila meninggalkan organisasi. Ini berarti bahwa mereka bertahan di suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan berada pada organisasi, maka ia akan semakin tidak ingin kehilangan apa yang sudah mereka investasikan pada organisasi selama mereka bekerja.

c. *Normative Commitment*

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Sehingga komitmen ini didefinisikan sebagai suatu bentuk komitmen yang terbentuk karena persepsi individu bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa ada kewajiban untuk tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen ini muncul karena memang “sudah seharusnya”, dimana karyawan merasa mempunyai kewajiban sebagai konsekuensi menjadi anggota organisasi

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan (Welsch dan La Van, 1981). Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan komitmen tinggi (Steers, 1988).

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti

pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigui cenderung lebih berkomitmen (Steers, 1988).

3. Karakteristik struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi (Steers, 1988).

4. Pengalaman bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

2.1.2 Motif Berprestasi

2.1.2.1 Pengertian Motif Berprestasi

Motif berprestasi (McClelland, 1985:224) merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai sukses dalam suatu persaingan berdasarkan suatu keunggulan yang didasarkan pada prestasi orang lain ataupun prestasi diri sebelumnya. Individu yang memiliki motivasi untuk berprestasi dan menampilkan perilaku untuk mencapai prestasi berkeinginan untuk unggul atas dirinya sendiri

dan orang lain (Djuwita, 2008:4). Hal tersebut berarti bahwa ia ingin melakukan sesuatu yang lebih baik daripada yang telah ia kerjakan sebelumnya atau lebih baik daripada orang lain.

Motif berprestasi ini bukan semata-mata untuk memperoleh pengakuan dari orang lain, tetapi karena dorongan hati nurani untuk memperoleh kepuasan batin (Kreiner, 1999). Orang yang memiliki prestasi tinggi memiliki moral kerja atau semangat kerja yang tinggi, dan suka bekerja keras, serta selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Motif berprestasi adalah sebagai usaha mencapai sukses dengan tujuan untuk berhasil dalam kompetisi berdasarkan ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan ini dapat dilihat berdasarkan pelaksanaan tugas, keberhasilan diri sendiri dan keberhasilan orang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Heckhausen yang dikutip oleh Sibuea (2001) bahwa motif berprestasi adalah usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktifitas dengan menggunakan suatu ukuran tertentu sebagai pembanding.

Heckhausen membedakan tiga ukuran keunggulan yaitu (1) keunggulan yang berhubungan dengan tugas, (2) keunggulan yang berhubungan dengan diri sendiri, dan (3) keunggulan yang berhubungan dengan orang lain. Dengan adanya pembanding ini, maka individu akan lebih mudah melihat sampai sejauh mana prestasi yang sudah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini motif berprestasi merupakan dorongan untuk berusaha keras untuk mencapai prestasi dalam hubungannya dengan standar keunggulan.

2.1.2.2 Ciri-ciri Motif Berprestasi

Orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi cenderung mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap diri sendiri, bertanggungjawab dan menghargai hasil yang konkrit dari kerjanya, aktif di sekolah dan di masyarakat serta ulet dalam kehidupan. Individu yang didominasi oleh motif berprestasi dapat menggunakan waktunya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, memikirkan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja atau kemajuan kariernya dengan tidak hanya memikirkan tujuannya dalam berprestasi, melainkan juga memikirkan bagaimana tujuannya itu dapat tercapai, hambatan apa yang mungkin terjadi, dan bagaimana perasaannya jika gagal ataupun berhasil. Ia akan lebih berorientasi pada tugas, menyukai tugas-tugas yang memiliki tantangan, lebih percaya diri, serta tidak bergantung pada orang lain.

Heckhausen yang dikutip Sibuea (2001) sifat-sifat individu yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu:

1. Lebih memiliki kepercayaan dalam menghadapi tugas yang berhubungan dengan prestasi
2. Memiliki sifat yang lebih berorientasi ke depan dan lebih menanggukkan permuasan saat sekarang untuk dapat mencapai penghargaan atau imbalan (*reward*) yang lebih diwaktu kemudian
3. Memiliki tugas yang kesukarannya sedang
4. Tidak suka membuang-buang waktu
5. Dalam memilih teman kerja lebih menyukai orang yang mempunyai kemampuan dari pada orang yang simpati dan lebih tangguh dalam mengerjakan tugas

McClelland yang dikutip oleh Tyagi (1997) bahwa gambaran tentang individu yang motif berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Melakukan aktivitas untuk berprestasi sebaik-baiknya
2. Mengadakan antisipasi terencana untuk keberhasilan pelaksanaan tugasnya
3. Melakukan kegiatan secara kreatif dan inovatif yaitu dengan berusaha mencari cara-cara baru dalam memenuhi rasa ingin tahunya
4. Berusaha sekuat kemampuannya dalam mencapai cita-cita dengan belajar keras, tekun, dan ulet
5. Tidak takut gagal, berani mengambil resiko dan mempertimbangkan kemampuannya, serta cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat namun menantang keahlian dan kemampuannya
6. Mempunyai tanggung jawab personal yang berarti ia merasa bertanggung jawab secara pribadi dalam mencapai tujuannya serta berusaha sekuat kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya
7. Berusaha melakukan kegiatan yang melampaui standar keunggulan internal maupun eksternal dan memperhatikan umpan balik dan perbuatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka motif berprestasi adalah dorongan yang diarahkan untuk mencapai prestasi. Guru yang memiliki motif berprestasi dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berusaha meraih keberhasilan, dan prestasi yang akan dicapai muncul apabila ada kepercayaan diri yang tinggi dan harus mempunyai prinsip mengutamakan pencapaian tujuan daripada penghargaan (*reward*).

Motif berprestasi guru adalah keinginan guru untuk berprestasi dengan tujuan untuk mencapai sukses. Keinginan berprestasi itu meliputi :

- a. Adanya keinginan untuk memperlihatkan hasil kerja yang optimal
- b. Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin
- c. Memiliki sikap yang lebih berorientasi kedepan
- d. Sangat berhati-hatidi dalam memilih teman kerja
- e. Bertanggungjawab terhadap prestasi yang diperoleh.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (1996:179) menjelaskan pengertian kepuasan kerja secara umum menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang bila tidak menyukai pekerjaannya.

As'ad yang merangkum pendapat dari beberapa ahli menjelaskan pengertian kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Wexley dan Yukl (1977) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
2. Tiffin (1958) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
3. Blum (1956) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Fathoni (2006), menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja menurut

Martoyo (1992), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antarakemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Siagian (1993) menyebutkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa karyawan tersebut, baik berupa *financial* maupun non *financial* (Martoyo, 1992). Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan seseorang tersebut bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas.

Dari berbagai pengertian tentang kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan ataupun sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana sikap ini dipengaruhi dari berbagai macam faktor,

baik itu faktor internal pekerjaan (situasi kerja dan hubungan dengan pimpinan atau sesama karyawan) dan faktor eksternal pekerjaan (hubungan sosial di luar lingkungan kerja).

2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Faktor-faktor kepuasan kerja sebenarnya lebih kompleks dan tidak hanya menyangkut hal gaji/ upah.

Menurut Robbins (1996:179), faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Berdasarkan survey diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah:

- a. Keragaman keterampilan, banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
 - b. Jati diri tugas (task identity), sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
 - c. Tugas yang penting (task significance), rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
 - d. Otonomi, pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidaktergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
 - e. Pemberian umpan balik (feedback) pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji atau imbalan yang dirasakan adil

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Di samping memenuhi kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (achievement), keberhasilan, dan pengakuan atau penghargaan. Namun demikian upah bukanlah satu-satunya motivasi seseorang dalam bekerja. Banyak orang yang bersedia menerima upah lebih kecil

untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan dalam bekerja

Dengan menggunakan teori keadilan Adams, orang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Pengawasan (supervisi)

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut, dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan adalah positif.

4. Rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim

yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar-anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada individu karyawan.

5. Kondisi kerja

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegaknya posisi duduk. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

2.1.3.3 Kepuasan Kerja Guru

Menurut Kumar (2007), kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan

oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik (Suwar,2008). Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja.

2.1.3.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Guru

Menurut Lester (dalam Ritz, 2009), ada sembilan faktor kepuasan kerja guru, yaitu :

a. Pengawasan (*Supervision*)

Merupakan gaya pengawasan, baik task-oriented ataupun person-oriented. Menurut Ahuja (dalam Rao, 2004), ketidakpuasan seorang guru meningkat ketika seseorang bekerja dibawah ketidakmampuan, ketidakefisienan dan ketidakacuhan dari seorang kepala sekolah.

b. Rekan kerja (*Colleagues*)

Terdiri dari pengajaran, kelompok kerja dan aspek sosial dalam seting sekolah. Menurut Neeraja (dalam Ramatulasamma, 2007), teman, rekan kerja, anggota keluarga dan tetangga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sementara itu, Ramakrishnaiah (dalam Ramatulasamma, 2007)

menemukan bahwa 93% guru yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka.

c. Kondisi kerja (*work condition*)

Merupakan kondisi fisik dari lingkungan kerja. Rohila (dalam Ramatulasamma, 2007), ketika seseorang bekerja di dalam lingkungan yang tidak sehat, maka akan dapat menghasilkan rasa tidak nyaman ketika bekerja dan ketika seseorang bekerja dalam kondisi yang tidak baik dalam waktu yang lama dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut Englhardt (dalam Rao, 2004), kepuasan kerja dari seorang guru menurun ketika ukuran dari suatu kelas semakin besar.

d. Imbalan (*Pay*)

Pendapatan tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator dan pengakuan atas prestasi atau kegagalan. Anjaneyulu (dalam Rao, 2004) menemukan bahwa pendapatan yang tidak memadai sering menjadi faktor penyebab ketidakpuasan kerja guru. Sementara itu Ramakrishnaiah (dalam Rao, 2004) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja diantara kelompok yang pendapatannya berbeda-beda.

e. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk membantu siswa belajar dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan politik atau membuat keputusan.

f. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)

Yaitu pekerjaan mengajar itu sendiri atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

g. Kenaikan Jabatan (*Advancement*)

Yaitu perubahan dalam status atau posisi, yang mana termasuk peningkatan pendapatan. Herzberg (dalam Rao, 2004) menyatakan bahwa kenaikan jabatan sangat kondusif dalam memenuhi kebutuhan psikologis seorang pekerja.

h. Keamanan (*Security*)

Yaitu keamanan kerja; kebijakan sekolah tentang masa jabatan, senioritas, pemecatan jabatan dan pensiun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa pekerja, keamanan untuk masa tua merupakan salah satu dari lima faktor penting berhubungan dengan kepuasan kerja.

i. Penghargaan (*Recognition*)

Yaitu perhatian, penghargaan, prestise dan penghargaan dari supervisor, rekan kerja, siswa dan orangtua. Penghargaan merupakan faktor yang paling signifikan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru (Ramatulasamma, 2007).

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.4.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian *organizational citizenship behavior* dapat diringkas dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Organ (1988:159) menjelaskan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya. Tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan

dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

2. Tony Wijaya *et al.* (2007:55) bahwa *OCB* merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*).
3. Hardaningtyas (2005:12) dalam Suprayetno (2011:71) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku sukarela yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja (*performance*), tidak diperintah secara formal, dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* yang formal.

2.1.4.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini merupakan suatu landasan teori dalam membuat indikator-indikator penelitian yang kemudian dijadikan sebagai sub indikator sehingga dapat dijadikan dasar pembuatan instrumen penelitian dan angket penelitian.

Organ (1998, 1990) dan Potosakoff *et al* (1990) menjelaskan lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. *Altruism*, yaitu Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Beberapa pengukuran tentang *OCB* seseorang telah dikembangkan. Skala Morrison (1995) merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik. Skala ini mengukur kelima dimensi *OCB* sebagai berikut (Hardaningtyas, 2005):

Dimensi 1: *Altruism*, meliputi:

- a) Perilaku membantu orang tertentu
- b) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
- c) Membantu orang lain yang pekerjaannya overload
- d) Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta
- e) Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
- f) Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan
- g) Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
- h) Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan
- i) Membantu konsumen dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan

Dimensi 2: *Conscientiousness*, meliputi:

- a) Perilaku yang melebihi prasyarat minimum
- b) Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
- c) Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalulintas
- d) Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon
- e) Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan

- f) Datang segera jika dibutuhkan
- g) Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari

Dimensi 3: *Sportmanship*, meliputi:

- a) Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat
- b) Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi
- c) Tidak mengeluh tentang segala sesuatu
- d) Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya

Dimensi 4: *Courtesy*, meliputi:

- a) Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi
- b) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu *image* organisasi.
- c) Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting
- d) Membantu mengatur kebersamaan secara departemental

Dimensi 5: *Civic Virtue*, meliputi:

- a) Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi
- b) Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi
- c) Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

2.1.4.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Manfaat *organizational citizenship behavior* sangatlah banyak dalam mendukung kelancaran proses kegiatan/pekerjaan di suatu lembaga atau organisasi. Elfina P. (2003:5-6) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa manfaat *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok sehingga dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer.
2. *OCB* dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan dikarenakan perilaku pegawai yang memiliki sifat saling menolong, sportsmanship, dan conscientiousness tinggi.
3. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka dalam memelihara kelompok kerja karena *OCB* dapat membuat pegawai tidak perlu membuang waktu dan tenaga untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi.
4. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, karena dalam *OCB* terdapat dimensi partisipasi sehingga pegawai aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.
5. Dengan *OCB* manajer dapat mengetahui pegawai mana yang kinerjanya tinggi atau rendah, sehingga *OCB* dapat dijadikan pertimbangan dalam menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan menggantikan tugas pegawai lain yang berhalangan masuk sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
7. Pegawai memiliki perilaku yang berusaha untuk mencari informasi dan perkembangan baru untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.4.4 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* dapat dijelaskan para ahli sebagai berikut:

1. Luthans (2006:251) dalam Suprayetno (2011:77) menjelaskan bahwa *OCB* dipengaruhi oleh dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Konovsky dan Organ (1996); Organ et al (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff et al (2000) mengategorikan faktor yang mempengaruhi *OCB* terdiri dari perbedaan individu; sikap pada pekerjaan sikap dan variabel kontekstual.
3. Jayanti (2010) mengutip pendapat beberapa ahli menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (*gender*).

2.2 Pengaruh Antar Variabel Penelitian

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil studi empirik tentang pengaruh atau hubungan variabel komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian Allen dan Meyer (1997:70) dalam Suprayetno (2011:99) memberikan kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Komitmen' kontinuan tidak berhubungan dengan perilaku *organizational citizenship* karena lebih mempunyai kecenderungan bersikap pasif dan membiarkan keadaan.
 - b. Komitmen normatif berhubungan dengan hasil kerja dan laporan kerja secara keseluruhan yang telah dilakukan karyawan. Komitmen normatif ini mempunyai hubungan dengan indikator pada perilaku *organizational citizenship* kecuali untuk *extra-role* yang mempunyai hubungan lemah.
2. Penelitian Rifqi (2007) menyimpulkan bahwa variabel komitmen afektif, kontinuans, dan normatif, serta kepuasan kerja berpengaruh pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan variabel komitmen normatif paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Penelitian Sunarko (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

4. Hasil penelitian Allen dan Meyer (1993 dan 1997) menyatakan bahwa *self report* dan *assessment* tingkah laku ditemukan adanya perilaku karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang lebih tinggi.

2.2.2 Pengaruh Motif Berprestasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Studi teoritik model *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan Teori Motivasi McClelland menunjukkan adanya pengaruh atau hubungan variabel motif berprestasi dengan *OCB* sebagaimana tampak dalam gambar berikut:



Sumber: Hardaningtyas (2005:15) dalam Suprayetno (2011:71)

Penelitian Wijayanti (2009) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motif berprestasi dengan *OCB*. Semakin tinggi motif berprestasi maka semakin tinggi pula *OCB*.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *OCB*

Beberapa hasil penelitian yang menjelaskan tentang adanya pengaruh atau hubungan variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

1. Suprayetno (2011) menjelaskan hasil penelitian Organ (1998), Podsakoff et al (1990), Dyne et al (1994), MacKenzie et al (1993), Netemeyer et al (1997) tentang organisasi yang mampu menjelaskan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dalam konteks organisasi menjadi bagian penting untuk memperoleh perilaku sukarela anggota (*OCB*)
2. Widyaningrum (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki jalur hubungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Harsanti (2010) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tesis ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.3.1 Widyaningrum (2009)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Rumah Sakit Bersalin (RSB) Pura Raharja Surabaya” mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Sampel penelitian adalah pegawai RSB Pura Raharja di Surabaya yang meliputi tenaga medis, tenaga paramedik, tenaga penunjang medik, dan tenaga non medis yang berjumlah 54 orang.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode statistik, yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software AMOS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen pegawai memiliki jalur hubungan baik langsung maupun tidak langsung yang signifikan terhadap *OCB* pegawai di RSB Pura Raharja. Akan tetapi keadilan organisasi secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

2.3.2 Harsanti (2010)

Dalam penelitiannya yang berjudul “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tebet Jakarta Selatan” mempunyai tujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru sekolah dasar.

Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang guru sekolah dasar di Kecamatan Tebet Jakarta Selatan yang terdiri dari 22 orang guru laki-laki dan 78 orang guru perempuan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan statistika parametrik korelasi *Product Moment Pearson*.

Hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *citizenship behavior* pada guru sekolah dasar di kecamatan Tebet Jakarta Selatan. Hal ini berarti jika kepuasan kerja guru tinggi, maka *organizational citizenship*

behavior juga tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka *organizational citizenship behavior* guru juga rendah. Dari penelitian ini juga diketahui bahwa kepuasan kerja subjek penelitian berada dalam kategori sedang. Sementara *organizational citizenship behavior* rata-rata subjek penelitian berada pada kategori tinggi.

2.3.3 Prihatsanti dan Dewi (2010)

Dalam penelitiannya yang berjudul “ Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo”, mempunyai tujuan menguji hubungan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru.

Subyek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, merupakan guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo memiliki *organizational citizenship behavior* pada kategori tinggi dan iklim organisasi pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesediaan untuk berkontribusi pada sekolah atau organisasi melebihi apa yang dituntut secara formal dalam organisasi atau sekolah tersebut.

2.3.4 Sunarko (2010)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Pada Retensi Karyawan Pada PT. Kalam Mulia Abadi (KMA)” mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya pada retensi karyawan pada PT. KMA.

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. KMA. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode statistik, yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*) dan *Pearson Correlation*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berkontribusi signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* secara simultan juga berkontribusi signifikan terhadap retensi karyawan.

2.3.5 Purba dan Seniati (2004)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior” mempunyai tujuan untuk menguji anteseden *OCB* pada subyek karyawan di industri proses Indonesia.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di sebuah industri proses yang menerapkan sistem tim kerja dan sedang mengalami perampangan organisasi.

Dari 300 kuisisioner yang disebarkan, kuisisioner yang layak diolah lebih lanjut adalah 222 kuisisioner.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan software SPSS 10.0.

Hasil yang dapat disimpulkan adalah bahwa masing-masing komponen komitmen organisasi dan *trait* kepribadian memiliki kekuatan pengaruhnya sendiri terhadap dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior* serta terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *OCB*.

2.3.6 Wijayanti (2009)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Motif Berprestasi Dengan Organizational Citizenship Behaviors pada Karyawan PT. GE Lighting Indonesia, Jogjakarta” mempunyai tujuan untuk menguji hubungan antara motif berprestasi dengan *Organizational Citizenship Behaviors* pada karyawan PT. GE Lighting Indonesia, Jogjakarta.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawati PT. GE Lighting Indonesia, Jogjakarta yang berusia 24-50 tahun dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas program *SPSS 12,0 for windows*.

Hasil yang dapat disimpulkan adalah bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motif berprestasi dengan *OCB* pada karyawan. Semakin tinggi motif berprestasi, semakin tinggi pula *OCB* karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah motif berprestasi, maka akan semakin rendah pula *OCB* pada karyawan.

2.3.7 Rifqi (2007)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komponen Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan BAPPEPROP Jawa Timur” mempunyai tujuan pertama, membuktikan pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif serta kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship* PNS di lingkungan BAPPEPROP Jatim. Kedua, untuk menemukan

variabel yang paling berpengaruh diantara variabel — variabel tersebut terhadap perilaku *organizational citizenship* PNS di lingkungan BAPPEPROP Jatim.

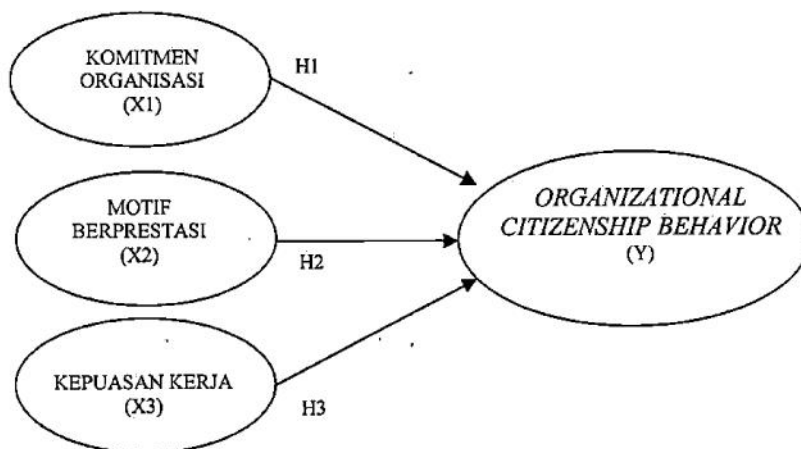
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BAPPEPROP Jatim dengan jumlah sampel sebesar 123 responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisa statistik Regresi Linear Berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, kontinuans, dan normatif serta kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku *organizational citizenship behavior* PNS di lingkungan BAPPEPROP Jawa Timur.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Model kerangka konseptual penelitian dalam tesis ini dapat digambarkan seperti dalam gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.
2. Motif Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan atau pola penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Suprayetno, 2006:105).

Berdasarkan studi atau telaah literatur, maka penelitian ini merupakan:

1. Penelitian penjelasan (*Explanatory research*), yaitu penelitian yang bermaksud membuktikan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel komitmen organisasi, motif berprestasi, dan kepuasan kerja; dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)*.
2. Penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bermaksud untuk melihat adanya pengaruh dan arah hubungan diantara variabel penelitian.
3. Penelitian survei, yaitu penelitian secara langsung kepada responden secara acak dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan datanya.

3.2 Obyek Penelitian

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pendidik di lingkungan sekolah. Obyek penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo Jalan Raden Patah 91 F Sidoarjo.